



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**Tesis que se presenta como requisito previo para obtener
el grado académico de Magíster en Docencia y Gerencia en
Educación Superior**

TEMA

**LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL
CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, COMO EJE TRANSVERSAL
DEL CURRÍCULO, PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA
PARA EL DOCENTE**

Autor: Eco. Luis Aníval Ordóñez Navas

Tutor: Eco. Isauro Vivanco Hidalgo, MSc.

Guayaquil, Diciembre de 2013

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, COMO EJE TRANSVERSAL DEL CURRÍCULO, PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE.		
AUTOR: Eco. Luis Aníbal Ordóñez Navas	TUTOR: Eco. Isauro Vivanco Hidalgo	
	REVISOR:	
INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil	FACULTAD: Unidad de Postgrado, Investigación y Desarrollo	
CARRERA: MAESTRIA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR		
FECHA DE PUBLICACIÓN: Diciembre 2013	N° DE PÁGS.: 262	
TÍTULO OBTENIDO: Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior		
ÁREAS TEMÁTICAS: Guía metodológicas para el docente de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana.		
PALABRAS CLAVES: Motivación – Aprendizaje – Eje Transversal – Currículo		
RESUMEN: La importancia del proyecto es diagnosticar la incidencia de la Motivación en el Aprendizaje de Estudiantes del Cuarto Año Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, de qué manera los Docentes guían sus contenidos académicos presenciales, para Mejorar el Aprendizaje significativo como eje transversal del currículo. El Marco Teórico determina el uso de la Motivación en el Aprendizaje, historia, alcances e impactos, beneficios que otorga, analisis además la importancia de incorporarlo a la práctica diaria en el aula y fuera de ella, como valor de referencia de Crecimiento Profesional		
N° DE REGISTRO(en base de datos):	N° DE CLASIFICACIÓN: N°	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR: Luis Aníbal Ordóñez Navas	Teléfono: 092961012	E-mail: luisanibalordonez@yahoo.com
CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN	Nombre: UNIDAD DE POSTGRADO INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	
	Teléfono: 042325530 - 042325538 - 042325539 ext. 114	

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Programa de Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior, nombrado por el Honorable Consejo Directivo de la Unidad de Postgrado, Investigación y Desarrollo de la Dirección de Postgrado de la Universidad de Guayaquil.

CERTIFICO

Que he analizado el proyecto de trabajo de investigación presentado por el Maestrante **LUIS ANIVAL ORDÓÑEZ NAVAS** como requisito académico previo a optar por el grado de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior.

El Problema de investigación se refiere a:

LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, COMO EJE TRANSVERSAL DEL CURRÍCULO. PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE

Firma Tutor _____

Eco. Isauro Vivanco Hidalgo, MSc

CC 1101638011

CERTIFICACIÓN Y ORTOGRAFÍA

Mónica Lorena Ricaurte Aragundi Licenciada en Ciencias de la Educación, con el registro del SENESCYT No. 1028-03-418367, por medio del presente tengo a bien **CERTIFICAR**: Que he revisado la redacción, estilo y ortografía de la tesis de grado elaborada por el **Eco. Luis Aníval Ordóñez Navas** con C.I. #**0909603268**, previo a la obtención del título de **MAGISTER EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

TEMA DE TESIS: “La Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo. Propuesta: diseño de una Guía Interactiva para el Docente”

Trabajo de investigación que ha sido escrito de acuerdo a las normas ortográficas y de sintaxis vigentes.

FIRMA Y NOMBRE

Mónica Lorena Ricaurte Aragundi

C.I. # 0909091332

NUMERO DE REGISTRO: 1028-03-418367

NUMERO DE TELÉFONO FIJO Y CELULAR:

042 220419 0998412524

Correo electrónico: **monilandia01@hotmail.com**

AUTORÍA

Los pensamientos, opiniones, interpretaciones y la información obtenida a través de este proyecto de investigación, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Se deja constancia que este trabajo de investigación, no ha sido presentado para optar por ningún otro título o grado anteriormente.

Atentamente,

F _____

Eco. Luis Aníval Ordóñez Navas

CC 0909603268

Guayaquil, Diciembre de 2013

DEDICATORIA

Me da mucho gusto dedicar mi Tesis de Grado a mi Esposa, Madre e Hijita, quienes han sido mi Mayor Motivación de cada día para Convertirme en un Mejor Ser Humano. A mis Hermanos y a todos quienes de alguna u otra forma me ayudaron para que el presente trabajo llegue a feliz término.

Luis Ordóñez Navas

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios, pilar fundamental en mi vida, quien me acompaña todos los días, inspirándome fe, esperanza y dinamismo.

Por su dedicación y esfuerzo a mi Tutor Eco. Isauro Vivanco Hidalgo.

A mis Colegas y Apreciados Amigos, con los que compartí gratos momentos a lo largo del Programa de Maestría.

A todos los Expertos consultados, Estudiantes, Maestros, Autoridades, Amigos, *quienes* con su paciencia y sabiduría contribuyeron a enriquecer el contenido de mi Tesis.

A la Universidad de Guayaquil, a través de su Unidad de Posgrado, Investigación y Desarrollo.

A mis Queridos Maestros, Facilitadores, Personal Administrativo, que compartieron todo su Experiencia y Profesionalismo durante nuestra estancia.

Finalmente aquellas Personas que se tomarán un valioso tiempo para leer mi trabajo y considerarlo como una fuente de consulta, que les conceda unirse al Equipo de Motivadores en la Educación, para que ésta de alguna manera se fortalezca cada día y nos permita convertirnos en gestores de su Excelencia continua y creciente.

A todas y todos, Gracias, Muchas Gracias

INDICE GENERAL

CARÁTULA.....	i
FICHA REGISTRO DE TESIS.....	ii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iii
CERTIFICACIÓN DE REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA.....	iv
AUTORÍA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	xii
INDICE DE GRAFICOS.....	xvi
RESUMEN.....	xx
EXECUTIVE SUMMARY.....	xxi
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPITULO 1

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del Problema en un contexto.....	5
Situación conflicto.....	8
CAUSAS DEL PROBLEMA Y CONSECUENCIAS.....	9
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
Delimitación geo-temporo-espacial	
Gráficos de aproximación.....	12
Problema.....	14

EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
OBJETIVOS.....	18
Generales y específicos	
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	20

CAPITULO II

MARCO TEORICO.....	23
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	25
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	29
Fuentes principales de Motivación.....	35
Planteamientos Teóricos de la Motivación.....	41
Inserción de los Graduados Universitarios en el Mercado Laboral.....	47
Teoría Impulsivista.....	54
El Cono de la Experiencia.....	60
Fundamentos Psicológicos.....	61
Fundamentos Filosóficos versus Psicológicos.....	66
Fundamentos Pedagógicos.....	69
La Influencia de la Motivación en el profesional en el proceso de formación como Docente.....	76
Tipos de Aprendizaje.....	79
Bases genéticas de la motivación.....	81
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS EJES TRANSVERSALES.....	83
Fundamentación Sociológica.....	90
El Currículo	
Fundamentación Teórica.....	100
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	111
PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.....	116

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	117
DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	119

CAPITULO III

METODOLOGÍA.....	124
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
Materiales y Métodos utilizados.....	125
Tipo de investigación.....	126
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	128
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	130
Instrumento de la investigación.....	132
Procesamiento de la información.....	133

CAPITULO IV

Análisis de Resultados.....	134
Análisis de las Entrevistas a las Autoridades.....	159
Análisis de las Entrevistas a Expertos.....	161
Análisis de Documentos Legales.....	161
Aceptación de la Hipótesis.....	163

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones.....	165
--	------------

CAPÍTULO VI

La Propuesta.....	172
Políticas de la Propuesta.....	176
Estrategias de la Propuesta.....	177

Factibilidad.....	179
Descripción.....	180
Contenido de la Guía Interactiva para el Docente (Documental).....	182

Bibliografía

Referencias Bibliográficas.....	217
---------------------------------	-----

Anexos

Instrumentos de Diagnóstico.....	219
Estudio de Campo de la Universidad Politécnica Salesiana	227

INDICE DE CUADROS

CUADRO No.1	
Causas y Efectos.....	10
CUADRO No.2	
Fundamentos y Teorías.....	24
CUADRO No.3	
Escuelas del Pensamiento.....	24
CUADRO No.4	
Cálculo del Tamaño de la Muestra.....	129
CUADRO No.5	
Aplicación de la Fórmula para determinar la muestra.....	129
CUADRO No.6	
Operacionalización de las Variables.....	131
CUADRO No.7	
¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como factor determinante a resultados Académicos y Conductuales?.....	135
CUADRO No.8	
¿Se otorga más importancia a las modalidades académicas?.....	136
CUADRO No.9	
¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la preparación para la vida?.....	137
CUADRO No.10	
¿Conocen los Docentes las metas que persiguen los Estudiantes a la hora de aprender?.....	138

CUADRO No.11	
¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en Motivación del Aprendizaje?.....	139
CUADRO No.12	
¿Las Universidades debería tener un Plan anual de Evaluación 360?.....	140
CUADRO No.13	
¿Logra la Universidad cerrar la brecha entre conocimiento y experiencia, garantizando al Estudiante una efectiva inserción en el mercado laboral, Emprendimiento?.....	141
CUADRO No.14	
¿Los Docentes saben Motivar el Aprendizaje en Estudiantes?.....	142
CUADRO No.15	
¿Se otorga más importancia a las modalidades puramente Académicas de formación?.....	143
CUADRO No.16	
¿Conocen los Docentes las Metas que persiguen sus Estudiantes para Aprender?	144
CUADRO No.17	
¿Se siente Usted Motivado como Docente?	145
CUADRO No.18	
¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, determinante a los resultados Académicos y Conductuales?.....	146

CUADRO No.19	
¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras Trabajo en Equipo y Comunicación Eficaz?.....	147
CUADRO No.20	
¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación en Motivación en el Aprendizaje?.....	148
CUADRO No.21	
¿Plantea sus Objetivos académicos ligados a las necesidades Profesionales de sus Estudiantes, los prepara para la vida?.....	149
CUADRO No.22	
¿En sus clases intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico Natural, en el que los Estudiantes se enfrentan con su propia educación Trabajan en colaboración con otros, confían en el valor de sus tareas....	150
CUADRO No.23	
¿Se siente con vocación en su carrera?.....	151
CUADRO No.24	
¿Las clases que recibe lo motivan?.....	152
CUADRO No.25	
¿Me esfuerzo en las tareas que considero importante?.....	153
CUADRO No.26	
¿Considera que el pensum debe de ser actualizado?.....	154
CUADRO No.27	
¿Cree que su carrera es atractiva en el campo laboral?.....	155

CUADRO No.28

¿Mis profesores y su metodología me motivan para seguir

Estudiando?.....156

CUADRO No.29

¿El entorno de la Facultad presta facilidades para el aprendizaje?.....157

CUADRO No.30

¿Los Docentes utilizan las tics en el desarrollo de sus clases?.....158

CUADRO No.31

Análisis de las Entrevistas a las Autoridades.....159

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO No. 1

Plano de Guayaquil.....12

GRÁFICO No. 2

Plano del Sector.....12

GRÁFICO No. 3

Fotos de la Universidad (UPS).....13

GRÁFICO No. 4

Fotos del Personal Docente y Administrativo de la UPS.....13

GRÁFICO No. 5

La Pirámide de Maslow.....43

GRÁFICO No. 6

¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como factor determinante a resultados Académicos y Conductuales?.....135

GRÁFICO No.7

¿Se otorga más importancia a las modalidades académicas?.....136

GRÁFICO No.8

¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la preparación para la vida?.....137

GRÁFICO No.9	
¿Conocen los Docentes las metas que persiguen los Estudiantes a la hora de aprender?.....	138
GRÁFICO No.10	
¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en Motivación del Aprendizaje?.....	139
GRÁFICO No.11	
¿Las Universidades debería tener un Plan anual de Evaluación 360?.....	140
GRÁFICO No.12	
¿Logra la Universidad cerrar la brecha entre conocimiento y experiencia, garantizando al Estudiante una efectiva inserción en el mercado laboral, Emprendimiento?.....	141
GRÁFICO No.13	
¿Los Docentes saben Motivar el Aprendizaje en Estudiantes?.....	142
GRÁFICO No.14	
¿Se otorga más importancia a las modalidades puramente Académicas de formación?.....	143
GRÁFICO No.15	
¿Conocen los Docentes las Metas que persiguen sus Estudiantes para Aprender?	144
GRÁFICO No.16	
¿Se siente Usted Motivado como Docente?	145

GRÁFICO No.17	
¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, determinante a los resultados Académicos y Conductuales?.....	146
GRÁFICO No.18	
¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras Trabajo en Equipo y Comunicación Eficaz?.....	147
GRÁFICO No.19	
¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación en Motivación en el Aprendizaje?.....	148
GRÁFICO No.20	
¿Plantea sus Objetivos académicos ligados a las necesidades Profesionales de sus Estudiantes, los prepara para la vida?.....	149
GRÁFICO No.21	
¿En sus clases intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico Natural, en el que los Estudiantes se enfrentan con su propia educación Trabajan en colaboración con otros, confían en el valor de sus tareas....	150
GRÁFICO No.22	
¿Se siente con vocación en su carrera?.....	151
GRÁFICO No.23	
¿Las clases que recibe lo motivan?.....	152
GRÁFICO No.24	
¿Me esfuerzo en las tareas que considero importante?.....	153
GRÁFICO No.25	
¿Considera que el pensum debe de ser actualizado?.....	154

GRÁFICO No.26

¿Cree que su carrera es atractiva en el campo laboral?.....155

GRÁFICO No.27

¿Mis profesores y su metodología me motivan para seguir

Estudiando?.....156

GRÁFICO No.28

¿El entorno de la Facultad presta facilidades para el aprendizaje?.....157

GRÁFICO No.29

¿Los Docentes utilizan las tics en el desarrollo de sus clases?.....158

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TEMA

LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, COMO EJE TRANSVERSAL DEL CURRÍCULO. PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE

Autor: ECO. LUIS ANIVAL ORDÓÑEZ NAVAS

RESUMEN

La importancia del proyecto es diagnosticar la incidencia de la Motivación en el Aprendizaje de Estudiantes del Cuarto Año Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, de qué manera los Docentes guían sus contenidos académicos presenciales, para Mejorar el Aprendizaje significativo como eje transversal del currículo. El Marco Teórico determina el uso de la Motivación en el Aprendizaje, historia, alcances e impactos, beneficios que otorga, analizo además la importancia de incorporarlo a la práctica diaria en el aula y fuera de ella, como valor de referencia de Crecimiento Profesional. Los Objetivos son Evaluar la Motivación en el aprendizaje de los Estudiantes de Cuarto Año de la Facultad de Administración Universidad Politécnica Salesiana, determinar la aplicación de la Motivación como eje transversal del currículo, diseñar una Guía Interactiva de Motivación en el Aprendizaje para el Docente. Los Específicos Establecer estrategias metodológicas de aprendizaje para el uso de la Motivación como un apoyo importante al Docente al momento de impartir sus clases, determinar herramientas andragógicas como fuentes externas de motivación durante el proceso enseñanza – aprendizaje, realizar diagnóstico del conocimiento y uso de motivación en el aprendizaje; tanto a Docentes como Estudiantes, evaluar la importancia de la Motivación en el aprendizaje como eje transversal del currículo, en la que participen Autoridades, Docentes y Estudiantes, diseñar una Guía Interactiva para el Docente que le ayude a consolidar sus mejores prácticas, implementado el factor de motivación en el aprendizaje, realizar un taller para Docentes de Administración, con el propósito que puedan conocer beneficios de practicar la motivación como eje central del proceso enseñanza aprendizaje. El instrumento a utilizar: la encuesta a Directivos, Docentes y Estudiantes. Una Población de 2 Autoridades, 7 Docentes y 210 Estudiantes. Variable independiente la Motivación en el Aprendizaje, Variable dependiente 1 como eje transversal del currículo. Propuesta: Guía Interactiva para el Docente. Beneficiarios: Estudiantes y Docentes.

Palabras Claves: Motivación – Aprendizaje – Eje Transversal – Currículo

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TOPIC

THE LEARNING MOTIVATION OF STUDENTS IN FOURTH YEAR AT THE ADMINISTRATION FACULTY IN THE POLYTECHNIC SALESIANA UNIVERSITY, LIKE AXIS OF THE EDUCATIONAL CURRICULUM. PROPOSAL: INTERACTIVE GUIDE FOR THE TEACHERS

Author: ECO. LUIS ANIVAL ORDÓÑEZ NAVAS

EXECUTIVE SUMMARY

The importance of the project is to diagnose the impact of the motivation in the learning of students of the Fourth Year Faculty of Administration of the Salesian Polytechnic University, that way the teacher's guide their classroom academic content, to improve meaningful learning as a transverse axis of the curriculum. The theoretical framework determines the use of motivation in the learning, history, scope and impact, benefits, also examined the importance of incorporating a daily practice in the classroom and outside it, as the reference value of professional growth. The objectives are to assess the motivation in the learning of the students of Fourth Year of the Faculty of Administration Salesian Polytechnic University, determining the application of motivation as a transverse axis of the curriculum, designing an Interactive Guide to motivation in the Learning for the teacher. The specific set of methodological strategies for learning the use of motivation as an important support to the teacher at the time to teach their classes, determine tools institutions as external sources of motivation during the process of teaching - learning, perform diagnostic knowledge and use of motivation in learning; both teachers and students, to evaluate the importance of motivation in learning as a transverse axis of the curriculum, in the participating authorities, teachers and students, designing an Interactive Guide for the teacher to help you consolidate your best practices, implemented the factor of motivation in the learning, conduct a workshop for teachers of administration, with the purpose that you can get benefits of practicing the motivation as shaft The central teaching-learning process. The instrument to be used: the survey to directors, teachers and students. A population of 2 Authorities, 7 teachers and 210 students. Independent Variable the motivation in the learning, the dependent variable 1 as a transverse axis of the curriculum. Proposal: Interactive Guide for the teacher. Beneficiaries: Students and teachers.

Key Words: Motivation - Learning - Cross Shaft - Curriculum

INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos, la Motivación en el desarrollo efectivo de cada una de las actividades del Ser Humano, está tomando una alta representatividad; especialmente en el sector de la Educación, que busca permanentemente desarrollar estrategias que permitan elevar el nivel de aprendizaje en los Estudiantes y que cultiven en los Docentes un Estilo diferente, convirtiéndolos en Líderes Motivadores en el aula de clases.

Por tal razón el presente trabajo de investigación desarrolla **la implementación de la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como Eje Transversal del Currículo** y la propuesta del diseño de una Guía Interactiva para el Docente.

Me he permitido investigar este desafío, convencido de su importancia y que seguramente brindará estrategias eficaces que le permitirán a los Docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana disponer de recursos técnicos y humanos para hacer de sus clases momentos mágicos, divertidos, motivadores, que al final puedan evidenciarse excelentes resultados en el aprendizaje de sus Estudiantes y consecuentemente de sus rendimientos académicos.

Es importante puntualizar que la motivación no debe considerarse como una técnica o método de enseñanza, sino como un factor que debe estar inmerso en todo proceso de enseñanza.

La motivación debe concebirse en este factor durante el proceso, como un motor que busca activar la voluntad en el Estudiante para calificar de mejor manera el aprendizaje.

Durante mi investigación, pude apreciar que en los actuales momentos ya se está hablando y buscando las maneras de cómo mejorar el currículo de asignaturas, a través de reorientar el alcance de las mismas, con un contenido más práctico, holístico y enfocado a una realidad existente, la misma que ubique al Estudiante durante y después de su proceso académico con una perspectiva diferente, efectiva y productiva, compaginado ambos factores. Sabiduría y Humanismo.

Sin embargo una vez realizado el diagnóstico de la presencia real de una guía, una metodología básica de Motivadores existentes en el aprendizaje, no se encontró específicamente un manual que privilegie metodologías, prácticas, didácticas, Andragógicos que busquen crear un ambiente de Motivación en las aulas Universitarias, además al momento de ser encuestados los Estudiantes, en sus comentarios existe un escepticismo en pensar que los Docentes quieren elevar su nivel curricular a través de la profesionalización.

El propósito general de esta investigación es entonces ofrecerles a los Docentes los diferentes factores de Motivación que les permita generar mayor sintonía con sus Estudiantes, clases interactivas, vivenciales, sustentadas en principios de horizontalidad en la que todos se beneficien y se produzca el efecto Ganar - Ganar (WIN to WIN), permitiendo tanto en el Estudiante como el Docente experimentar un nuevo estilo de enseñanza-aprendizaje y porque no decirlo un nuevo concepto de vida, que parta del interior como una férrea voluntad de Ser Mejores cada día, otorgándole al Docente un elevado espacio de Formación y Desarrollo en sus Estudiantes.

El presente trabajo ha sido autorizado por el Vicerrectorado de la Universidad Politécnica Salesiana.- Escuela de Administración y se consideró resumirlo en seis capítulos:

En el **Capítulo I, El Problema**, se plantea la Situación Conflicto, Causas y Consecuencias, Planteamiento del problema, Formulación del problema, Objetivo General, Objetivos Específicos y la Justificación.

En el **Capítulo II, Marco Teórico**, está conformado por la Fundamentación Teórica, en el cual se fundamenta el análisis de la problemática, se hace referencia a las teorías de la motivación, el proceso de aprendizaje, escuelas que sustentan el estudio, análisis científico, métodos de enseñanza, estrategias motivacionales en el salón de clases, hechos y beneficios.

En el **Capítulo III, Metodología**, contiene la metodología e instrumentos de recolección de datos y la población de la Institución investigada.

En el **Capítulo IV, Resultados**, se realiza el análisis e interpretación de resultados de aplicar las encuestas a los informantes y la prueba de hipótesis.

En el **Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones**, se realiza las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

En el **Capítulo VI, La Propuesta**, se presenta la Guía Interactiva de Estrategias Motivacionales basada en el Aprendizaje Entusiasta de Cooperación, el Enfoque de Reconocimiento, Comunicación Permanente,

Conocimiento y búsqueda de satisfacción de Necesidades, Competencias, la vinculación de resultados con la Realidad de Negocios.

La Propuesta se orienta en sugerir técnicas de Motivación que vayan desde el Reconocimiento interno y la Superación en sí mismo del Docente, como un modelado a sus Estudiantes y el Acompañamiento en su Formación, para que los mismos cuenten con apropiados ambientes de estudio e investigación, existan un fortalecimiento de relaciones de 360⁰ y se aprecien resultados académicos y profesionales.

Además se incluye la justificación, objetivos generales y específicos, visión, misión, políticas de la propuesta, estrategias, factibilidad y descripción. He destacado también las formas de seguimiento, los beneficiarios y contenido teórico y electrónico.

Finalmente se presenta la bibliografía, referencias bibliográficas e instrumentos de investigación, como son las encuestas y las entrevistas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del Problema en un contexto

En un mundo cambiante, lleno de desafíos en la que cada día se demanda más calidad, menos tiempo y reducción de costos, en cada actividad que se realiza, especialmente en el campo empresarial, la educación no se encuentra al margen de estas circunstancias.

Es necesario advertir que la Educación se sustenta en un óptimo aprendizaje que debe nacer de la propia voluntad del Estudiante, que encuentra apoyo en su Maestro como guía, Coach y Facilitador de un proceso superior.

Proceso que debe ser Construido de una forma integral, auto dirigida y conducida por un experto, poniendo al Educando en una posición ideal frente a una Realidad Mundial que exige competitividad y complementariedad en los negocios, demandando una mejor formación, que asegure la participación eficiente del reciente profesional y del aún estudiante universitario en los mercados de trabajo y emprendimiento, disponer además de conocimientos actualizados, prácticos que les permita desde un principio generar resultados y un buen desempeño.

Una de las competencias requeridas precisamente en las empresas es la actitud, en conjunto a la experiencia del postulante y sus conocimientos, el

factor motivacional se convierte en la base estructural que da origen a un camino lleno de realizaciones y de éxitos.

Para ejemplarizar lo antes expuesto me gustaría citar a un experto en el tema, para luego de analizar su comentario, destacar conclusiones propias.

Refiere García 2008 “El profesor debe jugar un papel de orientador y guía. Debe conocer profundamente las características individuales de cada Estudiante, lo que incluye el conocimiento de aspectos sociales, psicológicos y fisiológicos, así como sus limitaciones y potencialidades, lo que posibilita el conocimiento de las causas de sus actuaciones” .p 13

El aprendizaje necesita construirse, a través de la experimentación, el potencial de reserva con los que cuentan los Estudiantes, su propia necesidad de Ser Mejor cada día, en el conocimiento y la práctica continua, sustentado en Maestros Competentes, con experiencia y trayectoria, amplios conocimientos, una visión de progreso y una verdadera mística en el Servicio de Calidad

Sustento este comentario con un argumento de expertos como son Hernández y Sancho. 1989

Tradicionalmente, la enseñanza universitaria, ha estado a cargo de especialistas en las distintas áreas del conocimiento, a quienes por su experiencia y trayectoria, es decir, su desempeño en el campo específico de formación científica y tecnológica, se les atribuye la “licencia para enseñar”. (Hernández y Sancho, 1989).

La Motivación en el aprendizaje como un eje transversal del currículo, más que una connotación meramente técnica, académica, se fundamenta en principios humanos, como son el respeto, la tolerancia, la solidaridad, en las que el Docente debe ser un buen administrador, creando ambientes de confianza, para que los Estudiantes se animen a vincularse generando esa fuerza interior que les permita optimizar su desempeño.

Los mejores resultados académicos de acuerdo a estudios realizados se han dado en aulas en donde el Estudiante es protagonista de su aprendizaje, el Docente posee la habilidad de extraer lo mejor en ellos y demostrarles lo capaces que son y cómo deben utilizar sus talentos.

“los estudiantes deben sentir desde el primer momento que estamos interesados en ellos, en sus necesidades, el objetivo no debe ser inspirar temor en nuestros Estudiantes, el objetivo es convertirnos en una persona en la cual pueden confiar. Esto no implica que no debamos ser firmes y que si amerita corregir, hay que hacerlo. El error está en abusar de estos elementos y hacer de nuestras clases aulas cerradas a la comunicación” SPAULDING (1992) (pg. 123).

En la Universidad Politécnica Salesiana, específicamente en Estudiantes de Administración, de acuerdo a los estudios realizados, se puede apreciar con facilidad que los mismos no refieren la práctica Motivacional en el aprendizaje como eje fundamental del currículo, lo que amerita la creación e implementación de una Guía, que contribuya a guiar el proceso.

Situación Conflicto

La problemática que se encontró en el cuarto año de Administración en la Universidad Politécnica Salesiana puede resumirse en:

1. Estudiantes que al ser consultados no conocían mayores detalles de lo que significa el tema de motivación en el aprendizaje, además por obvias razones tampoco conocen sus beneficios, sin embargo al explicarles los detalles brevemente, se mostraron interesados y deseosos de que pronto se puedan introducir el tema como parte de la metodología en el aprendizaje.
2. Por parte de la Autoridad encargada de la Facultad de Administración, se encontró apertura y buena predisposición para implementar la investigación y la propuesta de crear una Guía Interactiva para el Docente
3. Los Docentes se mostraron poco interesados en el tema, otros en cambio agradecían la iniciativa y esperaban pronto conocer más detalles sobre la investigación y sus resultados, algunos de ellos solicitaron ser parte de un taller que les permita conocer mayores herramientas de motivación para alcanzar mejores resultados académicos de sus Estudiantes.

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL PROBLEMA

Al momento de solicitar los contenidos generales de las asignaturas, no existe alguna que trate sobre el estudio de la Motivación y sus prácticas necesarias que faciliten el factor enseñanza – aprendizaje, además los Docentes no reciben entrenamientos al respecto, lo único que alguno de ellos recuerda es simplemente una fría inducción al momento de ser contratados, les asigna un folleto de ética y responsabilidad, que simplemente formará parte de un adorno más en la biblioteca de su oficina o casa. Dada la importancia de profundizar en el conocimiento de la motivación en el aprendizaje, resulta preocupante que en un Centro de formación universitaria, ni siquiera se haya implementado un capítulo como estudio académico sobre motivación en el aprendizaje y que no posean una categoría de alcance para fortalecer el eje transversal del currículo.

Analicemos algunas Causas y Efectos derivados de la poca utilización de la Motivación en el Aprendizaje, referidos en el siguiente cuadro:

Cuadro 1.- Causas y Efectos

CAUSAS	EFECTOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desconocimiento de la importancia de la motivación en el aprendizaje por parte del Docente, como el Estudiante 2. Desconocimiento de técnicas andragógicas que posibiliten disfrutar de la clase impartida y que sea un factor para que los Estudiantes deseen volver por cuenta propia 3. Poco uso de material de apoyo en clase 4. Exagerado enfoque teórico técnico, poco humano 5. En la biblioteca no existen fuentes de consulta sobre motivación 6. Los Estudiantes no acuden a las tutorías, argumentando que son aburridas y cansadas 7. No se motiva al uso de las TICs, como un factor para elevar el nivel de aprendizaje 8. Falta de un interés sincero del Docente hacia el Estudiante de Mejorarlo día a día 9. Falta de inclusión de una metodología académica que prestigie la Motivación en la enseñanza 10. Clases poco participativas, predominio de la clase magistral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clases promedio, poca voluntad de Mejorarlas 2. Clases cansadas, poco participativas 3. El Estudiante tiene poca posibilidad de construir su propio conocimiento 4. Estudiantes poco reflexivos, poco flexibles, orientados solo a los objetivos y no a los procesos 5. No existe la posibilidad de investigar temas de motivación 6. Carencia de ejercer por parte del Docente un servicio personalizado con los Estudiantes 7. No se utilizan herramientas informáticas que motiven a los Estudiantes a elevar sus resultados académicos 8. Relación fría, lejana entre Docente y Estudiante 9. No se desarrolla un espíritu de conciencia en que el Estudiante pueda mejorar sus valores humanos, a través del modelado del Docente y lograr en ellos fortalecer habilidades de emprendedores 10. Continuar graduando profesionales desorientados, carentes de competencias de Dirección y Liderazgo

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Educación Superior, Facultad de Administración, Cuarto Año

AREA: Aprendizaje

ASPECTO: Motivación

TEMA: LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, COMO EJE TRANSVERSAL DEL CURRÍCULO

PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE

DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA, DE TIEMPO Y ESPACIAL

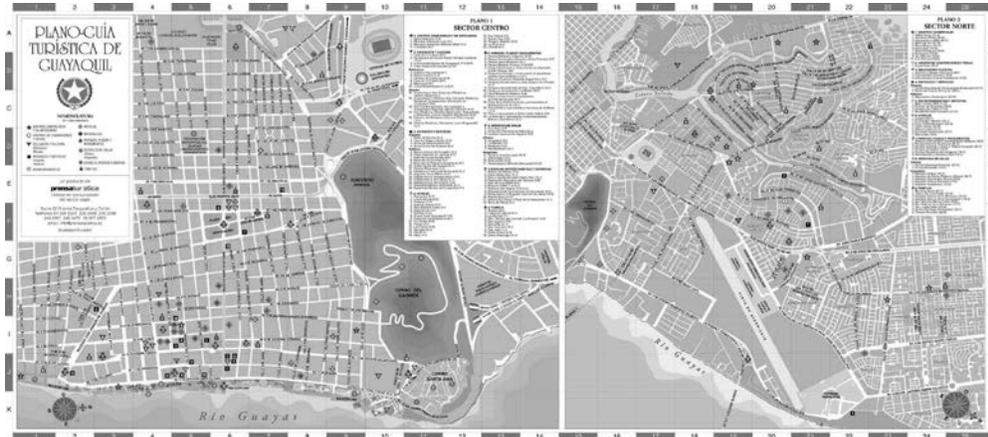
Geográfica: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.- Facultad de Administración.- Av. Rosa Borja de Icaza y Av. Francisco Segura

De Tiempo: 2012

De Espacio: Año Lectivo 2011 - 2013

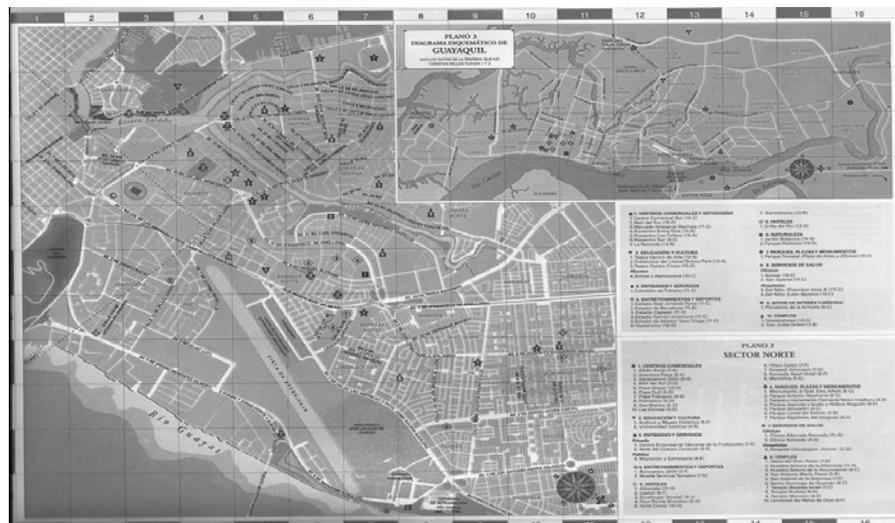
GRAFICOS DE APROXIMACIÓN

GRAFICO 1.- Plano Turístico de Guayaquil



Fuente: Municipio de Guayaquil
Elaborado: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO 2.- Mapa del Sur de Guayaquil



Fuente: Municipio de Guayaquil
Elaborado: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRÁFICO 3.- Foto de Personal Administrativo y Docente



Fuente: Universidad Politécnica Salesiana
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRÁFICO 4.- Foto del Interior de la Universidad Salesiana



Fuente: Universidad Politécnica Salesiana
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo impacta la motivación en el aprendizaje de los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo? Propuesta: diseño de una guía interactiva para el Docente.

Variable Independiente: La Motivación en el Aprendizaje

Variable Dependiente 1: Los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo

Variable Dependiente 2: Guía Interactiva para el Docente

POBLACIÓN

La población de la investigación está compuesta por:

Autoridades

1. Vicerrector de la Universidad (1)
2. Director de la Carrera de Administración (1)

Docentes

1. Profesores Titulares de la Facultad de Administración (6)

Estudiantes

1. Cuarto Año de la Facultad de Administración (240)

Ubicación: Universidad Politécnica Salesiana

Período: 2012 – 2013

Se aplicará un instrumento para diagnosticar el conocimiento y la aplicación del factor motivación en el aprendizaje, el resumen del mismo será tabulado y presentado en gráficos estadísticos y además se utilizará el sistema de SPSS, determinaremos una muestra aplicando la fórmula matemática descrita en el siguiente capítulo, para establecer la cantidad apropiada en cuanto a los Estudiantes, no así a las Autoridades y Docentes, que se los considerará a todos por ser una muestra pequeña.

EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitado: La investigación se realiza de manera enfocada en la Universidad Politécnica Salesiana, en la Facultad de Administración, estudiantes de cuarto Año matriculados en el período 2012 – 2013. Las clases presenciales son dictadas de forma tradicional, en donde el Docente tiene la mayor participación, en forma magistral, no es evidente observar foros de discusión académica de los Estudiantes y liderado por los Docentes, se usa el tradicional retroproyector y no se estimula el uso de las TICs como medio de elevar el nivel académico de los Educandos.

Claro: El tema se ha redactado de manera precisa, clara y fácil de comprender.

La Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo. Propuesta de una Guía Interactiva para el Docente.

El propósito es diseñar una Guía que permita concientizar la importancia de la enseñanza a través de la Motivación, que incorpore en primer lugar el Crecimiento interno de los Docentes, experimentado en mayores prácticas interpersonales y luego el uso del tecnicismo que vaya de la mano con las mejoras prácticas humanas.

Evidente: La Realidad Mundial demanda actualmente que los resultados en todos los niveles se concreten con la mayor calidad posible, lo que significa que los Estudiantes Universitarios, convertidos en profesionales puedan desempeñarse con un alto nivel de eficiencia, todo esto podrá lograrse en tanto y en cuanto la información recibida en las aulas haya sido aprovechada eficazmente por los Estudiantes, inspirados por sus Docentes Líderes que supieron motivar sus voluntades y cimentaron en ellos un estilo propio de buscar la excelencia acompañado de expertos Docentes que utilizaron todas las estrategias actuales para hacer de sus clases verdaderos momentos de verdad y productividad.

Concreto: El presente trabajo de información busca caracterizarse por tener una identidad corta, precisa, directa y adecuada.

Relevante: El contenido de cada aspecto desarrollado en el marco teórico se orienta a vincularse con una realidad actual, la misma que se sustenta en bases científicas, para evidenciar la importancia que se convierte en necesidad de implementar a la motivación durante el proceso de aprendizaje.

Se presenta una propuesta de creación de una Guía Interactiva que buscará proyectarse y difundirse a nivel empresarial y académico para ejemplarizar la verdadera necesidad de su aplicación.

Original: Siendo la motivación en el aprendizaje un factor de debilidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje, se convierte en un aspecto original, único e innovador.

Contextual: Es importante destacar el esfuerzo de la Universidad de Guayaquil, a través de su Vicerrectorado Académico de haber creado e implementado la Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior, porque de esta manera nos ha permitido mejorar estrategias, técnicas, métodos de enseñanza que fortalezcan el aprendizaje y nos ubican efectivamente en la práctica social del contexto educativo, convirtiéndonos en actores relevantes que permitan compartir una Educación cada vez de mayor Calidad.

Factible: Una vez revisado el presupuesto de investigación y desarrollo del presente trabajo, se establece la factibilidad del mismo, ya que si buscáramos en este momento implementar un programa de motivación en el aprendizaje serían pocos los recursos materiales y económicos necesarios para su ejecución, factor esperanzador para que en un corto tiempo se pueda difundir este proyecto de gran envergadura y alcance.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación hago un desglose de las variables; tanto la Independiente como sus Dependientes:

Variable Independiente: La Motivación en el Aprendizaje

Variable Dependiente 1: Los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo

Variable Dependiente 2: Guía Interactiva para el Docente

OBJETIVOS

Objetivos generales

Los Objetivos Generales se clasifican en:

1. Evaluar la Motivación en el aprendizaje de los Estudiantes Universitarios de Cuarto Año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana
2. Determinar la aplicación integral de la Motivación como eje transversal del currículo
3. Diseñar una Guía Interactiva de Motivación en el Aprendizaje para el Docente

OBJETIVOS

Objetivos Específicos

Los Objetivos Específicos son:

1. Establecer estrategias metodológicas de aprendizaje para el uso de la Motivación como un apoyo muy importante del Docente al momento de impartir sus clases a los Estudiantes de Cuarto Año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana
2. Determinar herramientas andragógicas como fuentes externas de motivación durante el proceso enseñanza – aprendizaje
3. Realizar un diagnóstico del conocimiento y uso de la motivación en el aprendizaje; tanto a Docentes como a Estudiantes
4. Evaluar la importancia de la Motivación en el aprendizaje como eje transversal del currículo, en la que participen Autoridades, Docentes y Estudiantes
5. Diseñar una Guía Interactiva para el Docente que le ayude a consolidar sus mejores prácticas, implementado el factor de motivación en el aprendizaje.
6. Realizar un taller para los Docentes de la Facultad de Administración con el propósito que puedan conocer los beneficios de practicar la motivación como eje central del proceso enseñanza – aprendizaje.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Los fundamentos que inspiraron a escoger como tema la motivación en el aprendizaje de los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo. Propuesta: diseño de una guía interactiva para el Docente, son el reconocimiento que tiene la Motivación en el Aprendizaje como una necesidad real urgente, así como la utilización en las prácticas diarias en clase de los Docentes, como los Estudiantes Universitarios de cualquier asignatura, convencido de su importancia y resultados que tendría al momento el Educando, cuando salga de las aulas, aún como Estudiante y luego como profesional de contar con un estilo de vida profesionalizado de forma holística, por proceso, tanto en el área técnica como humana que le garantice una vinculación eficiente con la sociedad.

Desde una concepción científica el ser humano está permanentemente en una lucha de desajustes internos, muchos de ellos considerados como carencias afectivas, temores generados por herencia y por su entorno, nace entonces la búsqueda por encontrar el equilibrio con el medio ambiente, el mismo que se materializa en los Maestros que puedan apoyar y ayudar a través de la formación integral a sus Estudiantes, como ejemplo vivo de ese punto de equilibrio deseado como factor de ajuste, los científicos mencionan a la Motivación, como el motor que regula las voluntades y le permite al Ser Humano pensar de una manera distinta, mucho más consciente de la necesidad de crecer y avanzar, experimentando con ello una conexión distinta y mejor de sus emociones que los proyectan en sus acciones a construir su propio conocimiento (paradigma constructivista), guiado acertadamente por los Facilitadores Docentes.

Los Estudiantes aprenden y practican los conocimientos académicos sustentados en una equilibrada voluntad que ha permitido el fortalecimiento del carácter sostenido por una continua motivación integral que le permite disponer de una mejor autoestima, ganar confianza en sí mismo, es entonces con este sustento científico cuando el Educando soluciona problemas, toma decisiones, se comunica eficientemente, investiga y cuestiona acertadamente, construye su propio conocimiento y permite ser guiado por un Maestro que ha entendido la importancia de la Motivación en el aprendizaje, la misma que le está sirviendo a el mismo y los está caracterizando como un Facilitador, como un Motivador, como un Coach; un Maestro que evidencia su mejor performance con el hecho de servir a sus Estudiantes y hacer de ellos Los Mejores.

Algunos de los beneficios adicionales que podríamos encontrar al momento de aplicar la Motivación en el aprendizaje son:

1. Predisponer a los Estudiantes motivándolos para que desarrollen técnicas de aprendizaje que garantice buenos resultados
2. La Motivación es una condición esencial y permanente del aprendizaje
3. Despierta en los Estudiantes motivos para aprender y presentar el aprendizaje como un estímulo
4. Induce a los Estudiantes a la reflexión, esfuerzo, disciplina espontánea del trabajo asignado
5. Da al Estudiante el placer del éxito obtenido por su esfuerzo personal.
6. Permite la fluidez en la Comunicación, logrando de esta manera una interrelación horizontal del conocimiento.
7. Genera una relación mucha próxima entre el Docente y el Estudiante

8. El Docente tiene la gran oportunidad de conocer a profundidad a sus Estudiantes, lo que facilita el acompañamiento basado por ejemplo en tutorías y Coach

Como hemos leído y analizado la justificación e importancia de la presente investigación tendría resultados positivos si se la considera como parte importante del currículo, estableciendo estrategias metodológicas de aprendizaje en cada una de las asignaturas. Me esperanza el hecho de saber que la tendencia en el país es elevar el nivel integral de Calidad Educativa, considero que un aspecto base sería la implementación de la Motivación en el Aprendizaje, para que se la experimente, se la practique y se convierta en un estilo de vida personal y profesional que priorice la excelencia.

Con todos estos antecedentes y dada la necesidad de fortalecer la Educación, para que esta alcance el nivel de Calidad, decido tomar este desafío al estructurar mi Tesis de: **MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE, COMO EJE TRANSVERSAL DEL CURRÍCULO EN LOS ESTUDIANTES DE CUARTO AÑO DE ADMINISTRACIÓN, ADEMÁS CREAR UNA GUÍA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE.**

El inicio de la investigación comienza con la visita y cátedra a los Estudiantes de Administración, esta oportunidad me dio sustento y evidencia para poder desarrollar el proceso, lo que conlleva a garantizar la factibilidad en cualquier medio, ya que se caracteriza por ser un estudio delimitado, claro, contextual, evidente y tremendamente esperado a su implementación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Las reflexiones teóricas de la investigación o marco referencial, se definen como el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación educativa del tema que se está investigando.. Se establece lo que han definido otros autores y se incluyen citas de otros proyectos de investigación. El marco teórico genera una referencia general del tema a tratar en una descripción concisa que permite entenderlo más fácilmente y contribuye a establecer un análisis por parte del autor que buscará las similitudes de la escuela del pensamiento que se vincule directamente con el tema de la investigación.

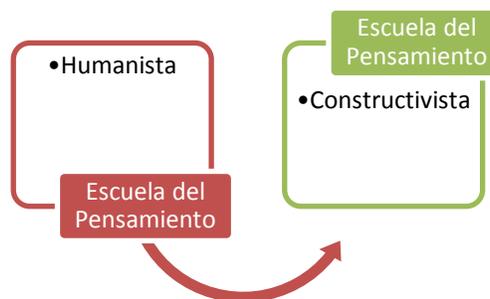
Se analizará las fundamentaciones teóricas, filosóficas, psicológicas y pedagógicas del tema, al final del Capítulo se concluye con el estudio de dos Escuelas que considero guardan relación con la investigación. La Escuela del Humanismo y la Escuela del Constructivismo.

CUADRO 2.- Fundamentaciones y Temas

--

Elaborado: Eco. Luis Ordóñez Navas

CUADRO 3.- Escuelas del Pensamiento



Elaborado: Eco. Luis Ordóñez Navas

Fuente: Enciclopedia de la Pedagogía.-Editorial Norma

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO (tomado de la página: www.ups.edu.ec)

Los antecedentes de la Universidad en estudio, como son su:

1. Historia
2. Visión
3. Misión

Se presentan a continuación, así como el diagnóstico para conocer de qué manera aplica el Tema de Motivación en el Aprendizaje, concluyendo que:

Una vez visitada la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, de la Facultad de Administración en los Estudiantes de Cuarto Año, no se encontró un estudio de la Motivación en el Aprendizaje propiamente dicho, ni tampoco en otras Universidades, con Especialidades similares.

En realidad se han realizado otro tipo de investigaciones, entre ellas la inserción de los Graduados Universitarios y los resultados alcanzados (ver anexos) , lo que se puede estimar como percepción es que las investigaciones que se enmarcan en aspectos no académicos han comenzado a tomar fuerza, lo que significa que encontrar estudios anteriores tiene una connotación escasa.

Lo que se observa es un conocimiento general, no sustentado en bases científicas, tan solo en identificar la necesidad de conocer formas y técnicas de Motivación, una estrategia metodológica que permita mejorar el aprendizaje de los Estudiantes, por lo tanto mi Tesis con el Tema “ **LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA,**

COMO EJE TRANSVERSAL DEL CURRÍCULO PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE”, es original, especial, inédita, única y piloto.

MISION INSTITUCIONAL

La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres.

VISION INSTITUCIONAL

La Universidad Politécnica Salesiana, inspirada en la fe cristiana, aspira constituirse en una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura, de la ciencia y tecnología, mediante la aplicación de un estilo educativo centrado en el aprendizaje, docencia, investigación y vinculación con la colectividad, por lo que se compromete, decididamente, en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa, solidaria, con responsabilidad ambiental, participativa y de paz.

RESEÑA HISTÓRICA

La presencia Salesiana en el Ecuador es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al Convenio firmado por Don Bosco y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito, para que

"impartan educación moral y científica a los hijos del pueblo y para el desarrollo de la industria nacional mediante una enseñanza sistemática de la artesanía".

Muy pronto la obra evangélica-educativa de los salesianos se extendió a otras ciudades del Ecuador, destacándose entre las principales acciones la fundación de las Misiones en el Oriente Ecuatoriano como Gualaquiza (1893), Indanza (1914), Méndez (1915), Macas (1924), Sucúa (1931) y Limón (1936). En lo educativo también se fundan obras como las de Quito (1888) con los talleres de Artes y Oficios en el Protectorado Católico; en Riobamba (1881), se funda la escuela Primaria, Talleres y el Oratorio festivo; en Cuenca (1893) empiezan los Talleres y el Oratorio Festivo; en Quito en el barrio La Tola (1896), se abren los Talleres de Mecánica y Carpintería, la Escuela Primaria y la Iglesia dedicada a María Auxiliadora; Guayaquil (1904) vio la primera fundación con el Instituto Domingo Santistevan para niños huérfanos con el patrocinio de la Junta de Beneficencia. En el Barrio Centenario de esta misma ciudad se fundó el Colegio Cristóbal Colón (1911) para la educación humanística de la juventud guayaquileña; en Manabí (1927) los salesianos reciben la Parroquia Rocafuerte, en la que se abre igualmente una Escuela Primaria y un Oratorio festivo.

OBJETIVOS

- Educar en la fraternidad a los jóvenes ecuatorianos para la promoción total de sus personas, ofreciéndoles una propuesta que parte de la acogida de sus valores propios y el llamamiento a la solidaridad, en el contexto de la comunidad social y eclesial.
- Formar personas con madurez humana que sepan hacer

coherentemente la síntesis de ética, vida y cultura, para que actúen en la historia en la línea de la justicia, solidaridad y fraternidad, testimoniando los valores éticos más altos del hombre.

- Intensificar la conformación de comunidades educativas para desarrollar una educación en perspectivas de liberación, que forme a los jóvenes en valores, en el conocimiento, en el trabajo y en la participación social.
- Promover el desarrollo de cambios cualitativos en la educación que ofrecen los centros salesianos, con miras a establecer modelos pedagógicos alternativos que satisfagan las necesidades de los aprendizajes que favorecen la vida personal y social en sus dimensiones auténticas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE?

De acuerdo al estudio realizado por **Ángel Boza Carreño** y **María de la O Toscano Cruz de la** Universidad de Huelva, debemos entender que la **MOTIVACIÓN es** el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. Se trata de un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad para aprender de los individuos.

Refieren que durante ese proceso se determina lo que mueve a la persona en una dirección y con una finalidad específica; es la disposición al esfuerzo mantenido por conseguir una meta. Constituye, por tanto, un factor que condiciona la capacidad para aprender. Al igual que los intereses, depende en parte de la historia de éxitos y fracasos anteriores de la persona pero también del hecho de que los contenidos que se ofrezcan para el aprendizaje tengan significado lógico y sean funcionales.

Angel Boza sostiene que en la motivación que un Estudiante llegue a tener desempeña un papel fundamental la **atención y el refuerzo social** que del adulto (profesor, padres...) reciba. Por eso son importantes las **expectativas** que los adultos manifiestan hacia el individuo y las oportunidades de éxito que se le ofrezcan.

Además hay que considerar la motivación como una amplia capacidad que precisa enseñar **valores superiores** como la satisfacción por el trabajo bien hecho, la superación personal, la autonomía y la libertad que da el

conocimiento. También, la motivación es una cuestión de procedimientos que implica un trabajo importante, utilizar auto instrucciones, relacionar contenidos, trabajar en equipo, etc. Y por último, exige **conocimiento** sobre el riesgo que se corre en caso de fracasar en el intento o por el contrario, y más importante, la satisfacción que supone la obtención del éxito.

Un poco aterrizando la información podríamos inferir que la Motivación busca consolidar un sistema que fortalezca un accionar positivo en la obtención de una Meta específica, subordinada a una fuerza interna que posibilite en el Estudiante concientizar la necesidad de cambio y mejora continua, por tal razón debemos identificar dos fuerzas inmersas en la motivación.

Según La Revista Laurus de Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela, podemos distinguir entonces **DOS TIPOS DE MOTIVACIÓN**: una **intrínseca** que hace referencia a que la meta que persigue la persona es la experiencia del sentimiento de competencia y autodeterminación que produce la realización misma de la tarea y no depende de recompensas externas.

Por ejemplo evidenciamos lo expuesto, es el caso de los Estudiantes que aprenden la lista de jugadores de un equipo de fútbol de su preferencia, porque realmente le llama la atención, le motiva, significa algo para él, y lo hace sin pretender ninguna recompensa, la aprende porque sí, por otro lado la **motivación extrínseca** que estaría relacionada con la realización de la tarea para conseguir un premio o evitar una sanción. Como cuando un hijo ordena su habitación con el único fin de salir antes con los amigos y no porque realmente es necesario estar en un espacio ordenado porque resulta más cómodo. O como cuando en un trabajo se menciona que se abrirá un

concurso de méritos y el Trabajador Estudiante busca la recompensa económica y el reconocimiento del alto desempeño.

Es importante destacar además que las personas con motivación intrínseca tienden a atribuir los éxitos a causas internas como la competencia y el esfuerzo, mientras que los individuos con motivación extrínseca tienden a hacerlo a causas externas, como a la suerte o las características de la tarea, con esto los Estudiantes no se consideran capaces de controlar la consecución de las metas que persiguen, existen diversos factores que explican los resultados subordinados al azar, de ahí que muchos psicólogos que trabajan en la docencia, otorgan un singular significado al logro de los Estudiantes, aplaudiendo sus conquistas como un factor determinante en la autoestima del Educando.

Por todo lo anterior es importante destacar que la educación no debe limitarse a transmitir conocimientos, sino que debe además ser capaz de transmitir valores y actitudes positivas hacia la actividad académica, para cumplir con este criterio es muy necesario profesionalizar al Docente como tal, con el propósito de equilibrar el sentido de profesión y el de vocación en el **Servicio**.

Además debemos apuntar que las Personas con alta motivación persisten más en la tarea y por tanto es más probable que alcancen sus metas, hacen juicios independientes y se proponen retos sopesando cuidadosamente sus posibilidades de éxito, y el propio éxito alcanzado refuerza su forma adecuada de afrontar sus actividades, proyectos y acciones.

Los Docentes saben que la motivación es consecuencia de la historia de aprendizaje. Hay que promover la motivación intrínseca, el proceso es interactivo y esto dependerá en gran medida de la Guía del Maestro, pensando en que culturalmente no hemos concebido al esfuerzo como parte de nuestro crecimiento, al esfuerzo como un valor necesario para Ser Mejores cada día, he aquí el desafío del Docente, como un Formador Integral de sus Estudiantes, de ahí la importancia de no solo ser Docente por Profesión, serlo también por vocación; es decir un convencimiento pleno que nazca del interior como parte integral de nuestro rol como Educadores.

En la misma revista Laurus de Educación, se destaca como resumen podernos cuestionar **¿QUÉ ES ESTAR MOTIVADO?**, la idea es realizar **un enfoque hacia el Estudiante:** trasladar acciones para motivar a un Joven por ejemplo en el estudio, como en cualquier otra actividad, es necesario poner en juego un conjunto de estrategias concretas.

Un primer paso en el medio académico es hacer las clases atractivas a través, por ejemplo, de actividades lúdicas, novedosas, sorprendentes, y hacerlo siempre, porque aunque nos digan que dependerá del nivel educativo en que nos encontremos, por experiencia en mis prácticas como Docente y Facilitador Empresarial, los Estudiantes como los Participantes desean aprender de una manera distinta, que les diga que la información a compartir ha sido diseñada, planificada, e innovadora, esto no significa que vamos a perder el propósito y la formalidad última de la materia, en donde debemos asegurarnos que después de la experiencia los Estudiantes aumenten y fortalezcan sus conocimientos, elevando su nivel de desempeño en sus actividades.

El Estudiante debe significar el fin del proceso educativo, en donde los medios sean entre otros el esfuerzo, la constancia, la disciplina y la determinación. El Docente tiene la responsabilidad y el desafío de formar a sus Estudiantes, a través de estos principios, como lo dije antes.

Cuando se refiere a la Motivación como factor relevante de la enseñanza, el Docente se convierte en un orientador, que facilita y guía a sus Estudiantes para llevarlos a alcanzar sus metas estudiantiles y porque no decirlo de trabajo, incluso, de ahí la importancia de conocer su inserción laboral, estudio al que me refiero más adelante.

He conversado con Docentes durante la preparación de mi investigación, algunos de ellos creen que el Profesor Universitario no tiene esa responsabilidad de a través de sus clases motivar al Estudiante, consideran que es parte de la responsabilidad del mismo.

Los paradigmas en la educación van negando la presencia de unos cuantos modelos, para dar lugar a una forma diferente de conceptualizar el Rol del Docente.

Este Docente convertido en un Líder que logra influir positivamente en sus Estudiantes para convertirse en un Facilitador del Cambio y Mejora, como dice el Autor un papel de orientador y guía, interesado sinceramente en ocuparse de sus Educandos en diferentes niveles como son: **el conocimiento de aspectos sociales, psicológicos y fisiológicos, así como sus limitaciones y potencialidades**

Alonso y López (1999), consideran que las **CAUSAS DE LA DESMOTIVACIÓN** en el individuo son muy variadas, hay que buscar fundamentalmente en la estimulación que recibe o ha recibido la persona y en su historia de aprendizaje personal. Podemos encontrar explicación a esta pregunta en factores como la familia como primer aspecto, pero también en el condicionamiento de un medio social desfavorecido, los fracasos académicos que arrastre. La desmotivación supone la existencia de limitaciones contra las que es muy difícil luchar y vencer tales como las bajas expectativas y atribuciones inadecuadas, falta de hábitos, prejuicios, falta de conocimiento y habilidades y un largo etcétera frente a estas circunstancias, es difícil obtener algún cambio, pero no imposible, si creamos un Equipo sistémico que se prepare para en cada momento de enseñanza, se ocupe de la Motivación como factor interno y externo, en mi experiencia resultan grandes avances, la visión del Docente no puede ser fijada entonces en el hoy, debemos pensar en su futuro y cómo impactará en la sociedad, pensando así y actuando de esta manera, seguramente tendremos resultados diferentes.

JOSÉ ESCAÑO AGUAYO y M^a GIL DE LA SERNA LEIRA en “Motivar a los alumnos y enseñarles a motivarse” publicado en “Aula de innovación educativa” nº 101 de mayo de 2001 afirman que la desmotivación está en la base del fracaso académico y, con frecuencia también, en los problemas de disciplina. Los problemas de motivación en el aula tienen difícil solución, al no contar con Docentes debidamente preparados para enfrentarlos.

De acuerdo a la cita antes mencionada, confirmamos el nuevo Rol del Docente en la actualidad, el verdadero reto que deben tomar los Maestros para propender a una preparación holística, que incluya diversos temas, entre ellos la profundización de la Motivación en el Aprendizaje.

Por otro lado, no es correcto pensar que la actuación del adulto se base casi exclusivamente en invocar la disciplina o la voluntad como una habilidad que debe ejercitar el Estudiante, con el fin de obtener los objetivos planteados.

¿CUÁLES SON LAS FUENTES PRINCIPALES DE MOTIVACIÓN?

Los autores mencionados afirman en el mismo artículo que la familia es la primera variable y la más constante. La disposición para el aprendizaje se le inculca a la persona a través de las preguntas que se le hacen, los comentarios, sirviendo de modelo y ejemplo de conducta y actitud.

De acuerdo a la investigación, podemos inferir que la Motivación general que todo individuo debe poseer es justamente la que se debe generar desde los primeros años a través de una práctica constante en el niño con ejemplos de sus Padres, sus Familiares, el entorno que lo rodea, la clase de comunicación que se comparta, en fin los hábitos que inculquemos, creando una Cultura del optimismo, esfuerzo y disciplina, indudablemente, esto forjará en el niño, luego adolescente y más tarde adulto las bases para que se convierta en una Persona con deseos de Superación, de avanzar, de crear de Servir, con cualidades propias que nacen de su interior y que no precisamente necesitan de impulsores externos para lograr Metas, sino más bien de fortalezas internas que terminarán en el Logro, en una Realización innata.

Entonces la **familia** es la primera variable y la más constante; la disposición para aprender se la enseñamos a nuestros hijos con nuestras preguntas y comentarios, o siendo modelo o ejemplo en nuestra vida cotidiana. En el ámbito familiar podemos llegar a citar tres aspectos que tienen una influencia destacada en la motivación escolar de los hijos:

Su actitud ante el conocimiento y la escuela, el tipo de relación afectiva que establece con su hijo, y las destrezas y habilidades que despliega para motivarle y ayudarlo en el trabajo escolar, se evidencia que existen factores de desequilibrio que provienen desde la infancia, analicemos brevemente su impacto desde el nivel escolar y que ejercerán una proyección en el tiempo, hasta llegar a nuestros Estudiantes Universitarios.

En el **ámbito escolar** sabemos que mientras hay Estudiantes que realmente animan y ayudan al proceso de enseñanza y aprendizaje, otros, por el contrario, dificultan, entorpecen, por lo que debemos reconocer que todo lo que se realiza en la escuela tiene una influencia mutua, existe una interdependencia entre la actuación del profesor y el comportamiento y actitudes que manifiesta el Estudiantado en general.

Como conclusión de este aspecto hay que decir que la motivación la debemos entender como una capacidad más de la personalidad del individuo que es educable y que se puede desarrollar, pero que a su vez, exige una adaptación a muy distintos niveles. Para empezar a motivar a una persona hacia los estudios hay que considerar su historia e ir poco a poco sin pretender grandes avances de inmediato puesto que contamos con limitaciones ya citadas anteriormente. Los cambios precisan tiempo, son

lentos. Para conseguirlos hace falta que las ayudas no desaparezcan, sean constantes.

Una vez analizado el papel que juega la motivación en la Persona es momento para exponer algunas **ESTRATEGIAS CONCRETAS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN** sobre todo en el **ámbito académico** pero de interés para el *ámbito familiar, una recopilación de una investigación del currículo y competencias.*

Espero que estas estrategias ayuden al lector a tener una idea más clara de los procedimientos a llevar a cabo y actuaciones concretas para empezar un plan progresivo, paulatino, constante , seguro , que permita al Estudiante generar en su interior esa fuerza impulsadora que lo ayude a alcanzar sus objetivos y que se convierta como en un estilo de vida.

Si buscamos entonces generar un crecimiento continuo, debemos enfocarnos en maneras de cómo sostener esa Motivación como Docentes en nuestros Estudiantes, toda vez que resulta una manera estratégica, ya que un Estudiante motivado resultará una Persona más productiva, flexible y con mejores resultados académicos en su conjunto.

Ana Polanco Hernández de la Universidad de Costa Rica de la Facultad de Educación establece diferentes maneras de lograr esa sostenibilidad en el tiempo:

1. Evitar las *críticas negativas* ante los intentos de colaboración de los Estudiantes

2. Estructurar la *docencia en el aula* de forma no excesivamente autoritaria mezclando la directividad con la aceptación de las decisiones de los Estudiantes.
3. Programar *trabajos en grupo* o sesiones donde cada Estudiante pueda colaborar según su nivel.
4. *Valorar positivamente los comportamientos de trabajo* o de estudio o en su defecto las aproximaciones.
5. El *reconocimiento del éxito* de un Estudiante o de un grupo de ellos motiva más que el reconocimiento del fracaso y si aquel es público mejor.
6. Conocer las *causas del éxito o el fracaso* en una tarea determinada que aumenta la motivación intrínseca.
7. El *aprendizaje significativo crea motivación*, no ocurre lo mismo con el aprendizaje memorístico y repetitivo.
8. Programar los contenidos y enseñarlos de forma que los Estudiantes puedan comprenderlos y aplicarlos con un *nivel medio de dificultad*.
9. Cuidar que los Estudiantes *con un bajo nivel de motivación* consigan pequeños éxitos académicos para que aspiren en un futuro próximo hacia metas que exigen esfuerzos superiores.
10. Tener presente que los Estudiantes *con baja motivación*, en un principio suelen manifestar cierta resistencia a abandonar su deficiente situación motivacional puesto que temen que el posible cambio pueda aumentar su, ya de por sí, difícil situación.
11. Fomentar el *trabajo cooperativo* frente al competitivo.
12. Presentar *tareas asequibles* a las posibilidades de los Estudiantes
13. Programar las actividades de la clase de forma que los Estudiantes puedan frecuentemente *tomar decisiones*. El profesor que da

autonomía en el trabajo promueve la motivación de logro y la autoestima, aumentando así la motivación intrínseca.

14. Promover actividades en las que los *riesgos de fracaso* son moderados.
15. No exigir, dentro de lo posible, un *programa* que sólo se puede aprobar con un alto nivel de dedicación al estudio, puesto que los Estudiantes poco motivados no están dispuestos a dedicar dicho esfuerzo.
16. Llevar la clase con un *nivel medio de ansiedad* y evitar las situaciones extremas de máxima ansiedad o de aburrimiento.
17. Programar sesiones de *diálogo por grupos* de manera que los Estudiantes menos motivados puedan expresar sus opiniones sin miedo a ser rechazados por sus compañeros.
18. Realizar actividades o *trabajos fáciles* para los Estudiantes poco motivados, de manera que pueda valorar sus éxitos y su relativa dedicación.
19. Las *tareas creativas* son más motivantes que las repetitivas.

Como hemos anotado, estas pautas tienen un solo propósito, el de fortalecer la Motivación en el aprendizaje de los Estudiantes, hagamos énfasis una vez más en su conceptualización, partiendo desde su origen etimológico:

El término motivación deriva del latín ***movere* (moverse)**. El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, lo define en su tercera acepción como ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia. Ésta última define perfectamente el concepto al que nos referimos en el contexto educativo. Más académicamente, **Pintrich y Schunk (2006)** definen **la motivación como el**

proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene. Por tanto es más un proceso que un producto, implica la existencia de unas metas, requiere cierta actividad (física o mental), y es una actividad decidida y sostenida.

Me parece que vale la pena hacer un paréntesis y destacar el hecho que se refiere a un proceso más que un producto, cuando analizamos esto nos damos cuenta de la verdadera importancia que debe tener la motivación en el aprendizaje, partiendo del hecho en que el Estudiante debe estar convencido de su utilidad para llevar a cabo cada una de sus actividades académicas, la motivación en el aprendizaje debe ser en el Educando un verdadero estilo de vida, que tenga como contrapartida una Cultura de la Excelencia, en donde se priorice hacer las cosas de la Mejor Manera, a través de ese proceso, que indudablemente determinará un producto, pudiendo materializarlo en un Estudiante que Sabe, que Hace y que Es.

Si consideramos esto como una aseveración, nos daríamos cuenta rápidamente que nuestro país dista enormemente con este propósito, aspecto que nace en la primera escuela, que es el Hogar.

En mis prácticas como Docente Universitario por muchos años, me he encontrado con pocos Estudiantes que buscan un aprendizaje significativo en cada proceso académico, en la que visiblemente se puede observar una motivación interna que los mueve a alcanzar sus realizaciones diarias proporcionándoles una verdadera satisfacción dependiente de la actividad misma.

La gran mayoría está buscando recompensas externas, por ejemplo premios por tareas cumplidas, puntos por asistencia, etc., si bien es cierto que son factores gratificantes porque desarrollan el espíritu de competencia, guardan un beneficio independiente a la tarea.

Por último tenemos que señalar que la motivación en educación se ha relacionado siempre con el rendimiento. La motivación también puede influir en el aprendizaje, desarrollando una relación recíproca. Si un Estudiante logra sus metas de aprendizaje, eso le motiva a establecer nuevas metas y desafíos (Meece, 1991).

Cuatro planteamientos teóricos para la motivación

Para entender más los tipos de motivación que predominan en nuestros Estudiantes, así como en las muy diversas actividades que realizamos como Docentes tanto dentro como fuera del aula, así como lo que propiciamos entre nuestros Educandos, conoceremos los diversos estudios que se han hecho de la motivación en las diferentes teorías que a continuación se presentarán.

a) Planteamientos conductuales para la motivación

Desde este planteamiento explican la motivación como “recompensas” e “incentivos”. Una recompensa es un objeto o evento que se proporciona al concluir una actividad determinada en el aula. Un incentivo es algo que alienta o desalienta la conducta.

Finalmente este tipo de planteamiento sólo incide en la motivación extrínseca de una persona, ya que el proporcionar una calificación, puntos extras, son los motores por los cuales el Estudiante se va a mover para realizar la

actividad aunque en realidad no sea algo que le guste hacer y que en realidad no cubre con una necesidad por aprender o por entrar en contacto con ese objeto de conocimiento que el docente desea que el Estudiante interactúe.

b) Planteamientos humanistas para la motivación

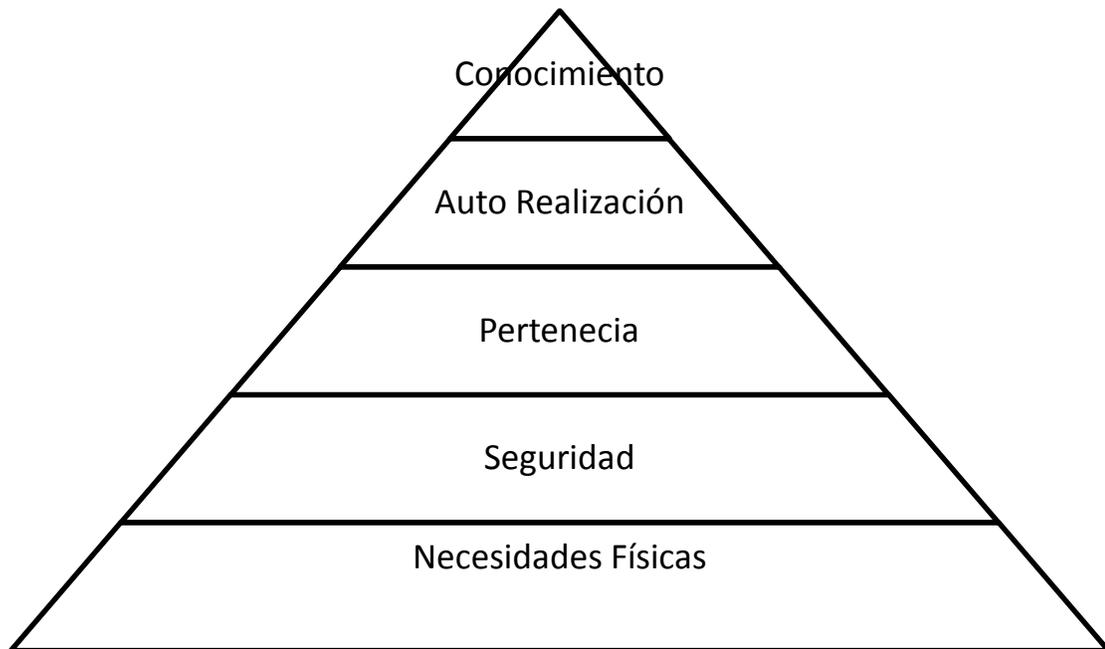
Esta perspectiva se conoce como psicología de “tercera fuerza”, la cual se desarrolló en la década de 1940 como una fuerza en contra la **perspectiva conductual y el psicoanálisis de Freud**.

Este **planteamiento** fue **desarrollado por Abraham Maslow y Carl Rogers**.

Desde Maslow es la “autorrealización”, para Rogers “la autodeterminación”, teniendo en común en que las personas están motivadas por una necesidad innata. Es así como proponen que la forma para motivar a un Estudiante es desarrollando su sentido de competencia, autoestima, autonomía y autorrealización.

La Pirámide de Maslow

Gráfico 5



Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Se ha tratado de sistematizar las necesidades humanas por parte de diversos autores y quizá la más aceptada y extendida es la de **Maslow**, que establece seis niveles representándolos en una pirámide escalonada de la forma siguiente:

Una característica fundamental para la interpretación de este esquema reside en que es preciso tener satisfechas las necesidades del escalón inferior para que puedan surgir las del siguiente. De esta manera se explican conductas aparentemente relacionadas con un nivel cuando en realidad se están intentando cubrir las de niveles inferiores. Esta escala es por tanto ascendente en su desarrollo, y determina el predominio de la necesidad inferior sobre la superior, que implica mayores dificultades de satisfacción cuando se trata de niveles superiores, una vez que podemos ir superando

cada una de las necesidades, experimentamos sentimientos de estima propia, que van acrecentando el deseo de seguir conquistando, logrando de esta manera mantenernos en movimiento continuo, llevando este análisis a la educación, ocurre exactamente lo mismo, el Estudiante va experimentando que puede ir alcanzando la satisfacción de sus necesidades, recibe el apoyo de sus Maestros y su nivel de satisfacción interno se incrementa, comienza a apreciarse, a valorarse y darse cuenta que es capaz de lograr, fortaleciendo de esta manera su autoestima, es importante entonces reconocer que los Estudiantes que poseen un nivel de autoestima equilibrado, junto a sus actitudes, serán Personas motivadas y orientadas a resultados.

Como acabamos de mencionar como sustento a la Motivación se encuentra el fomentar la Autoestima en el Estudiante, quizás unos de los pocos secretos reconocidos del éxito, en virtud de aquello, hagamos la siguiente pregunta.

Pero ¿Qué deben hacer las Instituciones Educativas para fomentar la autoestima de los Estudiantes?

Hago pertinente esta pregunta, puesto que en mi experiencia como Docente una de las debilidades que presentan los Estudiantes Universitarios, es precisamente su inseguridad, falta de confianza en sí mismo, traducido a una baja Autoestima.

En este punto no es sólo fomentarla sino cómo hacerlo, los intentos por mejorar la autoestima de los estudiantes constituye un factor valiosísimo si esperamos que se motiven al estudio, el mismo que tiene tres formas elementales: **las actividades de desarrollo de la persona, como la capacitación sobre la sensibilidad**; programas de autoestima en los de

estudio que se enfocan directamente en mejorarla; y cambios estructurales en las instituciones que hacen un mayor énfasis en la cooperación, la participación de los estudiantes en la comunidad y el orgullo étnico

Cuando los autores consideran a la autoestima como un relacionado directo de la motivación, se enfocan básicamente en esa fortaleza interna que permite al Estudiante auto regularse o auto dirigirse hacia un determinado propósito.

c) Planteamientos cognoscitivos para la motivación

La Enciclopedia de Psicología para Todos del Grupo Océano en su contenido destaca los estudios del **psicoanálisis de Freud y los planteamientos de Abraham Maslow y Carl Rogers**

“Los teóricos cognoscitivistas piensan que la conducta se determina por nuestro pensamiento, no sólo por hecho de si se nos recompensa o se nos castiga por nuestra conducta. La conducta se inicia y regula mediante planes, metas, esquemas, expectativas y atributos...”

De aquí la importancia de que una clase sea planeada por el docente tomando en cuenta las metas no solo del contenido que se desea enseñar, sino también tomando en cuenta las metas del propio Estudiante y de las expectativas acerca de la materia. En estas teorías, se considera a las personas como sujetos en busca de información, dotados con una curiosidad nata, es necesario considerar que todos los Estudiantes acuden a clases con sus talentos, deseos, sueños, deberá ser el Docente un actor estratégico para potencializar esos talentos al punto de que se conviertan en competencias.

d) Planteamientos de aprendizaje social para la motivación

La motivación se considera como una sumatoria de los planteamientos cognoscitivistas + conductuales = la expectativa del individuo es alcanzar una meta y el valor que tiene esa meta para el Estudiante. En otras palabras, ¿Si me esfuerzo puedo tener éxito?" y "Si tengo éxito, el resultado será valioso o recompensante para mí". Todo este planteamiento fue dado por (Bandura).2005

Considero que después de estos planteamientos vale la pena reflexionar como el Estudiante, El Graduado Universitario aplica los conocimientos, de qué manera la Motivación genera Crecimiento, no solo en lo que concierne a lo Académico, sino también a desarrollar habilidades sociales, que les permitan una mejor inclusión dentro del mercado laboral, por esta razón me pareció importante incluir en mi investigación un Estudio realizado por la Universidad Salesiana, el mismo que presento las preguntas que se dieron en un cuestionario dirigido a Estudiantes y Graduados Universitarios. (anexos).

Además la labor Universitaria debe ir mucho más allá de las aulas de clase, formando un Equipo de Docentes y Personas especializadas, que realicen un monitoreo de sus Estudiantes graduados y aún de los que Estudian y trabajan, considero una excelente manera de medir resultados y acoger una apropiada forma de construir y Mejorar, de acuerdo a las investigaciones que se hagan.

Es importante hacer un análisis comparativo con otras Sociedades y el desafío que día a día tenemos los Docentes, para que una vez informados con estudios al respecto, podamos concientizar de la importancia de nuestro

Rol como Maestros y el impacto que pueda producir incrementar el nivel Académicos de nuestros Estudiantes de todos los niveles, especialmente del nivel Superior, si logramos que los Educandos estén motivados en el aprendizaje.

Inserción de los Graduados Universitarios en el Mercado Laboral

He considerado un punto muy importante tratar, cuando hablamos de Motivación, la inserción de los Graduados Universitarios en el Mercado Laboral, puesto que es una buena forma de medir la Calidad en la Educación Superior y reconocer diferencias entre las competencias adquiridas en la Universidad y la requeridas para realizar el trabajo que los Universitarios realizan una vez finalizados sus estudios, por tal razón recojo experiencias de un informe del investigador José García Montalvo que realiza un estudio comparativo en la Universidad de Catalunya y el resto de Universidades Europeas, desafortunadamente, esta clase de estudios en Ecuador no tiene mayores evidencias, mi percepción es de que recién comienzan a ocuparse del tema, por tal razón no se puede encontrar mayor información, sin embargo me permito presentar la siguiente investigación.

1. ¿Por qué más estudiar la inserción laboral de los universitarios?

La primera pregunta relevante a contestar porque es una necesidad actualmente, aunque algunos analistas educativos siguen manteniendo que la valoración de la educación Universitaria es independiente de los resultados en el mercado de trabajo de los graduados. La Universidad serviría para formar ciudadanos, aumentar el nivel educativo de la población y fomentar determinados valores. Por suerte esta visión está dejando paso a

una apreciación más realista y adecuada del nuevo papel que la tiene en la sociedad. La Universidad no está para formar ciudadanos o transmitir valores: ésta es una tarea que se debe realizar en la enseñanza obligatoria. De otra forma resultaría que cualquier ciudadano que no tiene estudios Universitarios es peor ciudadano que un Universitario, lo que es absurdo. Es evidente que la enseñanza Universitaria no se puede convertir en una enseñanza meramente profesional, pero la autonomía Universitaria y la libertad de cátedra no pueden aislar los métodos y los contenidos educativos de las necesidades, de los factores Motivantes en los Estudiantes, como encontrarse con Maestros Facilitadores, interesados sinceramente por generar aprendizajes significativos en los Educandos, además de habilidades sociales (inteligencia social) y del sistema productivo. Menos aun cuando la proporción de jóvenes que transita de la educación secundaria a la universidad supera el 50% y el 71% de los mismos señalan que el motivo fundamental para hacer estudios Universitarios fue mejorar sus perspectivas laborales y profesionales (García-Montalvo 2005).

De acuerdo al estudio y en base a mi experiencia como Docente y Empresario, las Universidades Ecuatorianas no han tenido un plan estructurado para vincular a los Estudiantes con las Empresas, peor aún un seguimiento permanente de los resultados que están obteniendo en el mercado laboral, versus el uso de conocimientos adquiridos a lo largo del proceso de estudios Universitarios, desafortunadamente todavía existen Docentes que piensan que la Universidad debe solo transmitir conocimientos a los Estudiantes y no involucrarse en resultados posteriores a la cátedra, afortunadamente las tendencias están cambiando y ya se conoce de otras prácticas Universitarias, que privilegian su enfoque en el Estudiante y no solo

en la asignatura, asegurando un entorno animación, que se traduce en una verdadera Motivación en el Aprendizaje.

Realmente escribirlo sería fácil, pero en la práctica resulta muy complejo, sin embargo el desafío está, considerando que el Docente debe ejercer ese rol de Coach con el Estudiante durante su carrera, utilizando métodos didácticos que le permitan reducir la brecha entre realidad y conocimientos; es decir buscar un gap (puente) entre teoría, realidad y práctica.

Un poco para sostener el Estudio podemos recordar cuántas Universidades han sido cerradas, cuántas aún no califican para elevar el nivel académico – científico que el Gobierno del Economista Rafael Correa, a través de sus Organismos pertinentes, ha valorado, en cuanto a Competencias y Perfiles Profesionales.

Cuando abrimos un diario local tradicional, para investigar cuáles son los requisitos que se necesita para acceder a un empleo, observamos que piden experiencia, atributos actitudinales y conocimientos, muchas veces para altas posiciones requieren de Personal que haya sido graduado en Universidades extranjeras, esto nos lleva a una reflexión y una pregunta.

Qué ha pasado con la Educación Primaria, Secundaria y Superior, acaso existe un eslabón perdido, que se está buscando recuperarlo?

MI madre siempre dice: No debemos llorar sobre la leche derramada, hago acopio de este pensamiento, para desafiarme a encontrar ese eslabón, proponer sugerencias de Mejora y no solo quedarme quejándome por algo que se puede remediar, como parte del nuevo Rol Docente y Compromiso de la Universidad Ecuatoriana.

“La relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo. En realidad obtener cifras estadísticas para determinar la inserción de los Graduados Universitarios y aún de los Estudiantes que cursan la Educación Superior es compleja, ya que las Universidades no han tomado como gestión permanente este estudio, además si lo hacen en la actualidad son cifras que se manejan con mucha discreción al interior de las mismas y seguramente los métodos de análisis difieren entre una Universidad y otra.

Que preguntas se incluyeron en el estudio, conozcamos algunas de ellas, ojalá podamos tomar como modelo para conocer continuamente el impacto que se está generando en la Universidad, con respecto a la Sociedad.

Me parece que esto debería convertirse en una Metodología mandataria en las Instituciones Educativas, como un factor Motivador para ambos actores, los unos evalúan su Calidad de Enseñanza y los otros su Calidad de Aprendizaje y Acompañamiento.

- a. *¿Cuál es el nivel de estudios más apropiado para el empleo que tienes en relación con el nivel de estudios en que se gradúan los Estudiantes?*
- b. *Un nivel más elevado del que me gradué.*
- c. *El mismo nivel*
- d. *Un nivel de estudios superiores inferior al que tengo (En este apartado se incluyen, por ejemplo, los titulados superiores que*

piensan que con un título universitario de grado medio sería suficiente para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo).

- e. *No haría falta ningún tipo de estudios universitarios.*
- f. *Otros.*

2. *¿Su nivel de estudios era un requisito para acceder a su trabajo actual/último trabajo?*

- *Si, pedían la titulación específica.*
- *Si, pero solo exigían titulación universitaria*
- *No.*

. *En caso que la respuesta sea “Si”, las funciones y tareas que realiza, cree que son las propias del nivel de formación exigido?*

. *En caso que la respuesta sea “No”, cree que las funciones que realiza requieren una formación universitaria a pesar de no ser un requisito?*

En fin preguntas que nos permitirían recoger una valiosa información que nos está buscando persecución sino más bien inclusión y crecimiento.

Entre las **competencias** adquiridas en mayor grado en el conjunto de los graduados participantes en el proyecto CHEERS que hago mención en base a ciertas preguntas, aparecen la **capacidad para el aprendizaje** seguida de cerca por la **habilidad para concentrarse**, la **lealtad y honestidad**, **deseo de Superación**, **Actitud Positiva** y la **capacidad de trabajar independientemente**, la **capacidad de liderazgo (motivación intrínseca)**

Entre las menos adquiridas se sitúa, en último lugar, la capacidad de negociación y a continuación la comprensión de sistemas sociales, la capacidad para tener en cuenta aspectos económicos, los conocimientos de informática.

$$Dif = \frac{Comp - Req}{Req} .100$$

Como observamos esta fórmula contribuye a medir el rendimiento integral del Profesional, citemos un ejemplo, la Empresa considera que el Profesional recién graduado en competencia de toma de decisiones obtuvo 2. y lo requerido es de 4, veamos cuál sería el resultado final:

Resultado después de aplicar la fórmula: 50% de cualificación.

Las Autoridades podrán evaluar los resultados y tomar sus decisiones con respecto a cada Profesional.

Los resultados de nuestros Estudiantes Universitarios dependerán en gran medida de la gestión que realicemos como Docentes, la concientización que logremos despertar en ellos, para que los mismos puedan visualizar factores motivacionales internos como poder Ser Mejor cada día, luchar por mis sueños, etc., cómo poder lograrlo, he aquí algunas razones vitales:

1. Busca conocer a sus Estudiantes, realizando las preguntas e investigaciones necesarias que le ayude a identificar sus Necesidades
2. Utiliza las técnicas adecuadas para mantener una clase dinámica, interactiva, que despierte el interés en el Estudiante, para que le

permita reconocer la importancia de sus acciones sobre la materia en cuestión.

3. Implementa espacios de reflexión en sus Estudiantes, de tal manera que a través de la concientización de su Realidad, busquen continuamente Mejorarla.
4. Busca la simbiosis entre el conocimiento y la práctica profesional; es decir el Docente inspira a sus Estudiantes para que determinen la necesidad de vincular la teoría con la experiencia.

Tradicionalmente hemos confundido **motivación** con el arte de estimular y orientar el interés del Estudiante hacia el trabajo, la idea entonces es poder dejar que queden claros ambos conceptos, en el mismo nivel real que deben quedar claras las actividades que corresponden al profesor que las que corresponden al Estudiante.

Por esta razón Motivación.

Martha Alles autora del desarrollo del Talento Humano basado en competencias manifiesta que el interés que tiene el Estudiante por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los Estudiantes se motiven, es importante que el Docente fomente el potencial de reserva que tienen sus Educando, reconociendo que su verdadera fortaleza, su verdadero motor de impulso está en el interior de cada uno, de

ahí la necesidad de contar con un Docente Guía Facilitador que le permita descubrir a sus Estudiantes sus Motivaciones internas.

Es prioritario que el Docente conozca que la Motivación pasa por aspectos científicos que sustentan su desarrollo, por tal razón conozcamos algunas de las teorías que soportan su explicación científica.

Teoría impulsivista

Enrique Martínez y Salanova Sánchez en su revista digital sobre motivación en el aprendizaje explican literalmente el concepto de pulsión que posee una relación con el de instinto, pero está fundado en un factor de tipo biológico que lo hace más flexible y más ajustable a los procedimientos de la ciencia experimental. Se basa en la vieja idea de autorregulación (homeóstasis). En virtud de este esquema el organismo que experimenta un desequilibrio interno, lo corrige mediante una interacción con el ambiente y de esta manera logra mantener el equilibrio.

El punto de partida es un estado de necesidad o carencia que crea por tanto el desequilibrio en el sujeto. Esto lleva a una inquietud que produce una actividad difusa, que se convierte en un impulso hacia el bien o incentivo cuya consecución produce la reducción de la necesidad y por lo tanto la restauración del equilibrio.

Analicemos este esquema implicatorio

Los autores sostienen la lucha interna que los Seres Humanos manifestamos en momentos de nuestra vida, frente a desafíos que no podemos controlar

en primera instancia y que el proceso científico de homeostasis busca regularlo, hasta llegar al equilibrio.

Por lo tanto esta restauración es satisfactoria por lo que podemos relacionar esta teoría con la hedonista ampliándose las posibilidades de esta última. El proceso se puede esquematizar como el gráfico de arriba.

Antes de continuar con el proceso, es importante que conozcamos una breve explicación del concepto como tal de Hedonismo:

En el griego es donde podemos encontrar el origen etimológico de la palabra hedonismo. Esta procede del término *hedonismos* que se conforma por dos partes claramente diferenciadas: *hedone* que es sinónimo de placer y el sufijo *ismos* que puede definirse como cualidad o doctrina.

El **hedonismo** es una doctrina de la filosofía que considera al **placer** como la **finalidad** o el **objetivo** de la vida. Los hedonistas, por lo tanto, viven para disfrutar de los placeres, intentando evitar el dolor.

Se trata de un conjunto de **teorías morales** que destacan que, por lo general, todo lo que el hombre hace, es un medio para conseguir otra cosa. El placer, en cambio, es lo único que se busca por sí mismo.

En concreto esta filosofía, que establece como objetivo de la vida el placer de los sentidos, fue impulsada por el **filósofo griego Epicuro de Samos**, que vivió en el periodo comprendido entre los siglos IV y III antes de Cristo y que estableció que la meta máxima de cualquier ser humano debe ser el

conseguir la felicidad. Ello supone, por lo tanto que haya que satisfacer de manera moderada las necesidades que tenga su cuerpo, que deba buscar los bienes materiales que le dan seguridad y que cultive la amistad, el amor, las letras y las artes.

Dado que la idea de placer es **subjetiva**, intelectuales con ideas muy diferentes suelen ser incluidos dentro del grupo de los hedonistas. Es frecuente, de todos modos, que se divida al hedonismo en **ético** y **psicológico**.

Este ciclo resulta válido para las necesidades de orden biológico, pero es difícil encajarlo completamente en la realidad evolutiva, progresiva y de desarrollo del comportamiento humano.

Teniendo en cuenta el componente cognoscitivo de la persona, esta tiene la posibilidad de prever lo que puede suceder en el futuro, lo que crea un desajuste entre lo que es en realidad y lo que se anticipa, dándose así el ciclo motivacional y por lo tanto su posibilidad de mejorarlo y perfeccionarlo. El tipo de motivos que le surgen a un individuo de una necesidad o desequilibrio es lo que se ha dado en llamar en la pedagogía actual motivaciones intrínsecas.

Es importante que analicemos cómo han partido de las teorías hedonistas que busvan desaparecer el dolor y fortalecer el placer las teorías del incentivo explicadas por algunos investigadores en sus varios ensayos como son: Young, Thorndike, Olds, Mc Clelland, Skinner, Ritcher.

La teoría del incentivo dista un poco de la científica que explica la motivación como la regulación interna (homeostasis) y da lugar a que el estudiante muchas veces, así como cualquier persona, al momento de observar algún estímulo externo, le genera una pulsión que busca la satisfacción de ese deseo, proveniente del exterior, de ahí la importancia que tiene la labor del Docente para incentivar con esos factores externos

La teoría del incentivo, se ha tratado en la escuela tradicional, fundamentalmente a partir de la Ley del Efecto de Thorndike, como elemento de refuerzo para consolidar conductas en los individuos. Sin negar el refuerzo, si quiero dejar constancia, que en dicha escuela el refuerzo se ha confundido con las notas y los premios (**refuerzo positivo**), o con los castigos (**refuerzo negativo**). En la educación contemporánea, intentamos que el incentivo se desarrolle, o bien en la consecución del objetivo, sobre todo en Estudiantes adolescentes o adultos, o en la misma actividad que sea **significativa**, en los Estudiantes más pequeños.

Función motivadora del profesor: sin motivación no hay aprendizaje

Desde este punto de vista, el profesor debe plantearse un triple objetivo en su acción motivadora:

- suscitar el interés
- dirigir y mantener el esfuerzo
- lograr el objetivo de aprendizaje prefijado

Nos podemos dar cuenta entonces que la motivación no solo se debe concebir dentro de un proceso inicial como tradicionalmente se creía, sino durante todo el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Cada Estudiante se motiva por razones diferentes

La motivación como proceso auto energético de la persona, limita la función del profesor a ser un agente exterior que trata de desencadenar las fuerzas interiores del Estudiante. Esto nos lleva a una consecuencia: **los incentivos tienen un valor motivacional limitado**. La misma actividad incentivadora produce distintas respuestas en distintos individuos, o incluso en el mismo Estudiante en diversos momentos.

En la práctica se traduce en una limitada eficacia de las motivaciones colectivas, si no van acompañadas de una individualización y adecuación a las peculiaridades del Estudiante, en las que influyen tanto los rasgos de personalidad como su misma historia.

Es más importante crear el interés por la actividad Que por el mensaje

Para ello hay que apoyarse en los intereses de los Estudiantes y conectarlos con los objetivos del aprendizaje o con la misma actividad. Hay muchos profesores que tienden a buscar técnicas interesantes para ellos pero que no provocan ninguna motivación en los Estudiantes, los mismos no se motivan por igual, por lo que es importante buscar y realizar actividades motivadoras que impliquen mayor participación del Educando.

Si recordamos la pirámide de Dale, y la identificamos con el aprendizaje a partir de la experiencia, podríamos extrapolar esta situación para definir que se motiva más y mejor quien mayores y mejores experiencias vive en el aula. Leemos ya con bastante frecuencia, que en situaciones de aprendizaje nos importan más los procesos que los resultados. La razón es que los procesos permanecen siempre y sirven de refuerzo o motivación para posteriores aprendizajes, el Docente debe procurar mantener un clima agradable, en donde prime la confianza, el respeto, la personalización basadas en estrategias que busquen el sentido correcto de la importancia en el Estudiante

Me gustaría que podamos recordar la estructura de la pirámide o cono de la experiencia, que explica los niveles de aprendizaje que Edgar Dale concretó para conocer un poco de él y su alcance científico.

Edgar Dale (27 de abril de 1900 - 8 de marzo de 1985) fue un pedagogo estadounidense conocido por su famoso Cono de la experiencia (*Cone of Experience*). Hizo diversas contribuciones a la instrucción visual y auditiva, incluyendo una Metodología para analizar el contenido de las películas.

EL CONO DE LA EXPERIENCIA

El cono de la experiencia representa la profundidad del aprendizaje realizado con la ayuda de diversos medios. En la cúspide del cono se encuentra la Representación oral (descripciones verbales, escritas, etc). En la base del cono, representando la mayor profundidad de aprendizaje, se encuentra la Experiencia directa (realizar uno mismo la actividad que se pretende **APRENDER**, debemos enfocarnos en esta parte al paradigma constructivista que hace énfasis en un mayor y mejor aprendizaje en el momento de ejercer su propia experiencia.

En 1967, un empleado de la *Mobil Oil Company* publicó una versión del Cono de la experiencia añadiendo cifras sin base científica. Muchos especialistas en pedagogía conocen esta representación (con las cifras del 10% al 90%, implicando afirmaciones como que "el 90% de lo que aprendemos por experiencia directa permanece en la memoria", en ocasiones añadiendo referencias temporales como "al cabo de dos semanas"). Todas estas referencias son falsas y no tienen ninguna base. Edgar Dale nunca añadió cifras a su Cono, y de hecho llegó a afirmar que la representación del Cono de la experiencia debía ser siempre tomada con mucha precaución.

Hay una propuesta desarrollada en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, que, tomando como referencia el trabajo de Edgar Dale, presenta la propuesta de la "Telaraña de experiencias".

Esta propuesta de este gran pedagogo, en la actualidad cobra una importante vigencia dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje, pues señala que:

**Aprendemos y recordamos más,
Acerca de lo que hacemos y decimos.**

Esta propuesta se convierte entonces en una excelente manera de estimular la Motivación en el Estudiante, se apoya además en el paradigma Constructivista, que permite al Estudiante crear su propio conocimiento, incorporando excelentes resultados en su aprendizaje.

Aunque hemos conocido el valor interno que tiene la Motivación desde nuestra propia perspectiva y sabiendo que es una forma de vida, que nace desde el hogar, continua en la escuela y se consolida en el colegio, debiéramos esperar entonces Estudiantes Universitarios Motivados, conscientes de que la realidad es otra, nace el compromiso como Docentes Facilitadores de contribuir con nuestros Educandos a fortalecer su Motivación, que en otros casos pudiera ser a desarrollarla, **La Docencia es Servicio y si esperamos una Sociedad Mejor, he aquí el desafío como Verdaderos Maestros Líderes.**

FUNDAMENTO PSICOLÓGICO

Es importante que analicemos la perspectiva de la psicología con respecto a la Motivación en el Aprendizaje. Al estudiar el comportamiento humano, pocos conceptos han generado mayor interés que la motivación en el aprendizaje. Los psicólogos tienen posiciones encontradas, para algunos es

un tema preferente, para otros es algo superficial, sin mayor incidencia, sin embargo existen coincidencias como por ejemplo el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta, además como un constructo del que forman parte integrante diversos elementos, como el **auto concepto**, las **metas que se persiguen**, las **atribuciones causales** y la **percepción de competencia**. (García.; 2002)

Las definiciones más compartidas se refieren entonces al conjunto de procesos que se interesan por las causas de que se hagan o se dejen de hacer. Se trata de un constructo teórico no sólo básico para la Psicología, ambicioso en cuanto al alcance, atractivo por las metas planteadas y tremendamente complejo por la diversidad de componentes que conlleva (Fernández-Abascal, 1997)

Cuando los Estudiantes llegan a la Universidad, la capacidad cognitiva raramente supone un problema, puesto que se asume que durante el proceso de estudios en niveles académicos anteriores, han logrado superar algunos filtros. Sin embargo el aspecto motivacional suscita mayor incertidumbre, los profesores tienen la sensación que los Estudiantes fracasan, o no tienen los resultados que se esperan debido a ese aspecto. (García, M.; 2002).

Una de las grandes transformaciones que tienen actualmente las Universidades, especialmente las Ecuatorianas, es el desafío de asegurar su estrecha vinculación con la realidad- Esto significa que no basta que la Universidad se dedique a una labor simplemente profesionalizante.

La Universidad debe tener un enfoque incentivador de la **Motivación Profesional**, potenciando la participación de un sujeto activo, consciente, interactivo, con un alto grado de compromiso con un proyecto serio de vida, político y social, que le permita ya a comienzos de sus estudios superiores aplicar los conocimientos, que a su vez generen mejores resultados empresariales, si el Estudiante trabaja, o si ha decidido emprender su propio negocio.

Antecedentes psicológicos de la motivación

Los primeros psicólogos interesados en el estudio de la motivación, como James, la llamaron “voluntad”. Distinguió entre voluntad y hábito. La voluntad implicaba elección, toma de decisiones y pensamiento, proporcionaba la fuerza necesaria para iniciar, mantener, y modificar una determinada tendencia de conducta, dependiendo del resultado de la situación. Sus ideas anticiparon la importancia de los procesos cognitivos en comprender la motivación.

En América, la corriente funcionalista lo llamó “impulso”: **Woodworth** lo utilizó como un proceso mecánico, con el propósito de enfatizar la importancia de la energía acumulada en el organismo para impulsar la conducta. En Europa, los psicoanalistas lo llamaron “pulsión”, lo hemos destacado anteriormente, ahora lo conoceremos a profundidad.

La psicología utilizó por primera vez el concepto de “motivación” en 1920, haciendo referencia a un hipotético evento interno que no se podía observar directamente, pero vinculado teórica y empíricamente a eventos externos observables.

McDougall lo llamó “instinto”, para referirse a las tendencias biológicas más cambiantes de la conducta, explicando incluso la conducta social humana.

Los conductistas al rechazar el instinto, asentaron las bases para analizar la contribución del aprendizaje a la motivación, e inspiraron el surgimiento de la motivación por “incentivos”.

Durante la psicología cognitiva, el estudio de la motivación estuvo disminuido en favor del estudio de los procesos cognitivos. Hoy, la motivación es un tema importante y en su estudio se incluye multitud de aspectos neurofisiológicos, cognitivos, sociales y culturales.

Consideré relevante los antecedentes psicológicos de la motivación en el aprendizaje para vincular los pensamientos de psicólogos expertos con las bases científicas que antes describí, esto me llevó a una reflexión muy importante que deberían manejar los Docentes para fomentar un proceso de calidad en el aprendizaje basado en el impulso interno y externo que tiene la motivación en la educación a todos nivel, que es un conocimiento profundo, yo la llamaré una especialidad adicional que debería ser parte del currículo del Maestro, que es la profundización práctica del conocimiento científico psicológico de la educación integral.

Dimensiones en el estudio de la motivación

Según Petri y Govern (2004), los planteamientos teóricos de la motivación se ordenan en cuatro dimensiones generales:

1. En la dimensión nomotética-ideográfica, el enfoque nomotético, que es el predominante de los dos hoy día, pretende establecer leyes

universales que permitan explicar la motivación de una manera general para todos los seres; y al contrario, el enfoque ideográfico pretende entender la conducta motivada, examinando en qué se distinguen los individuos de una especie entre sí.

2. La dimensión innato-adquirida ha enfrentado a los que defendían la contribución de las tendencias innatas (como el sexo, a las que denominaron “instinto”), con los que lo hacían con las tendencias adquiridas de la conducta motivada.
3. La dimensión interna-externa hace referencia a si la motivación procede de motivos internos (como el hambre) o de motivos externos. Los defensores de los motivos internos parten de que los estados motivacionales pueden conceptuarse como necesidades, y algunos autores incluyen en sus modelos las necesidades sociales y psicológicas. Los defensores de los motivos externos (como el poder) se centran en las fuentes externas creadas por las metas, puesto que la motivación es activada por los cambios que se producen en el ambiente externo.
4. Dentro de la dimensión mecanicista-cognitiva, el enfoque mecanicista defiende que los cambios de ciertos factores activan e impulsan al organismo a realizar conductas automáticas, sin que se tenga ningún tipo de conciencia; por el contrario, el enfoque cognitivo defiende que la motivación está bajo el control exclusivo del pensamiento racional.

El estudio de la motivación es tan complejo que permite suponer que todos los enfoques tienen una parte de verdad, y la combinación de todas las dimensiones nos puede ayudar a explicar mejor la observación de las diferentes conductas motivadas.

No existe una única teoría en la psicología general que explique la motivación de una manera integral, aunque algunas explican ciertos estados motivacionales mejor que otras.

FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS VERSUS PSICOLÓGICOS

Antecedentes filosóficos de la motivación

La psicología moderna, en parte, es fruto del pensamiento filosófico cuyo origen se remonta al principio de la humanidad.

Los filósofos griegos, Platón y Aristóteles, que han realizado importantes aportaciones, han tenido una gran transcendencia en el desarrollo de la psicología y en el estudio de la motivación.

Platón contrapuso el mundo de los sentidos (cuerpo) al mundo de las ideas (alma). Dio mucha importancia al alma dejando de lado al mundo de los sentidos, pues consideraba que la experiencia no es suficiente para explicar todo lo que conocemos del mundo. Aprender es acordarse del conocimiento poseído del alma en una vida anterior.

Por el contrario, Aristóteles se interesó por el mundo de los sentidos, defendiendo que el conocimiento provenía de nuestra experiencia, y que las ideas eran conceptos creados por nosotros.

En la razón, que está vacía antes de nacer, se registran todos los conocimientos que proporciona la experiencia. Esta idea provocó en la psicología posterior la controversia: herencia- experiencia. Hoy se admite que la motivación es el resultado de una compleja combinación de herencia y de experiencia.

Para Aristóteles el alma es libre y existe en todos los seres (animismo). Se opone al determinismo.

La psicología rechazó esa idea y optó por el determinismo (= el alma no tiene libre albedrío, todas las conductas tienen una causa), aunque el animismo permaneció hasta el siglo XVII, cuando se empezó a creer que todos los organismos eran máquinas automáticas, con tendencias a la acción producidas por poderosas fuerzas internas, que actuaban como un motor (esta idea se llamó mecanicismo, y enseguida fue aceptada por los deterministas).

Descartes (1596-1659) estableció los principios de la filosofía moderna. El dualismo cartesiano estableció que la conducta humana es fruto de un alma libre y racional y, del resultado de los procesos automáticos irracionales del cuerpo. El hombre está impulsado por su propia alma (a través de la voluntad) y por el cuerpo (a través del instinto). Atacó al animismo (consideraba que sólo el hombre tiene alma) y defendió el mecanicismo. Avivó la famosa controversia herencia- experiencia.

Los empiristas ingleses (John Locke, 1632-1704) realizaron dos aportaciones: el interés por el estudio subjetivo de la experiencia sensorial (las ideas son unidades elementales de la mente) y del pensamiento

asociacionista de las ideas (se pueden establecer asociaciones entre diferentes ideas).

Éstas pueden ser simples-unidades elementales que nacen de la experiencia y no se pueden analizar- o complejas, que se pueden descomponer en otras más simples). Así, el concepto de asociación fue el axioma fundamental de la psicología, al permitir establecer conexiones entre los contenidos mentales y la experiencia. En el estudio de la motivación, el concepto de asociación es importante ya que muchos motivos se aprenden de esta manera.

Como estamos estudiando las diferentes corrientes del pensamiento que hacen un contraste entre los fundamentos filosóficos y psicológicos, podemos observar la importancia que tiene en el Ser Humano la experiencia, de ahí que los expertos mencionan que un verdadero aprendizaje se fundamenta en lo vivido, más que en lo que se pueda leer, escuchar, interpretar, es lo que los Estudiantes puedan experimentar, estas teorías confirman el Rol preponderante que tienen los Docentes, determinantes Facilitadores de dichas experiencias.

Para el constructivismo de Kant (1724-1804), todo conocimiento empieza en la experiencia pero no todo procede de la experiencia, puesto que las sensaciones que proceden del exterior han de ser ordenadas en el pensamiento. El hombre a través del conocimiento puede construir esquemas y modelos de la realidad en base a sus experiencias. Estableció tres categorías psicológicas: conocimiento (cognición), sentimiento (emoción) y acción (motivación).

A principios del siglo XIX, el positivismo (distinción entre la conducta animal y la humana; los primeros sólo son impulsados por el instinto; los segundos

reflejan en su conducta tanto la experiencia como los instintos; sólo a través del análisis de lo particular a lo general se pueden establecer leyes generales y universales) pretendió legitimar el estudio científico del ser humano.

FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

De acuerdo a un estudio de la MSc María Julia Moreno profesora de la Universidad de la Habana Cuba, explica que en la actualidad el aprendizaje puede desarrollar la motivación en los Estudiantes, también puede producir otros motivos indefinidamente, tomando en cuenta que los motivos son únicos en cada Persona. Se plantea que cada Estudiante motivado busca una meta, lo que explica que se ha dirigido hacia éste un comportamiento para su logro, se sensibiliza hacia algunos refuerzos para que desempeñen un papel, también, tiene que ver los estudiantes que son ambiciosos y los que quieren destacar, ambos quieren el éxito y evitar el fracaso, lo que generará en ellos situaciones ambiguas o neutrales para su logro.

Por lo tanto no puede escapar de cuanto esté motivado el Docente que está a cargo de canalizar el éxito del Estudiante, el Educador también debe proponerse para sí mismo planes para mantener el interés de los Estudiantes, tomando en cuenta la premisa de que conocer las necesidades e intereses del Estudiante, que le permita escoger sus metas, conocer sus límites y que las consiga de una manera adecuada. Esto está propuesto en los objetivos de la educación, sólo que a veces se olvida el apoyo al fomentarla, es importante entonces que las Autoridades lideren el proceso con sus Docentes, para que estos mantengan un plan constante en cada una

de sus actividades enfocadas en los Estudiantes, las mismas que se caractericen en una Motivación permanente.

El Docente debidamente motivado debe planear sus actividades dentro y fuera del ambiente de clase, porque el Estudiante aprende mejor cuando sus necesidades son tomadas en cuenta. Cuando se les estimula formulan diferentes preguntas que le ayudan a mantener el interés en las actividades educativas, y en muchas ocasiones trascienden a su entorno, afirmando así que el Docente debe conocer sus requerimientos y buscar soluciones en conjunto para lograr mejores resultados.

También tomará en cuenta los aspectos afectivos y sociales como factores influyentes en el aprendizaje, para garantizar que la motivación sea realmente la que necesite y pueda ser aplicada en su contexto.

La motivación ha sido un tema bastante controversial en el campo educativo, ya que la formación y desarrollo universitario del Estudiante es sistemática, Moen y Doyle en 1977 definieron la motivación académica como: “aquellas fuerzas materiales psicológicas y sociales que impulsan a los estudiantes a esforzarse dentro de las actividades curriculares.

“la motivación tiene que ver con el vigor, la persistencia y las preferencias conductuales.”

**Psicología de la motivación
Dr. Francesc Palmero 2002**

De allí podemos destacar que un Estudiante puede poseer una motivación extrínseca, ya que puede estar dominado por recompensas materiales o satisfacción Personal. Descubrirá que la motivación puede

facilitar su aprendizaje, ésta relación será recíproca ya que en su estado motivacional podrá concentrarse en la clase y para el docente será más fácil enseñarlo eficazmente, por esta satisfacción inicial de este aprendizaje desarrollará aún más la motivación para aprender más, lo que es Mejor comenzará a desarrollar su fuerza interior (Motivación extrínseca).

A mi juicio este es el punto neurálgico por la cual el Docente Líder se convierte en un Motivador Estratégico, utilizando su convicción y todas las herramientas posibles para Motivar a sus Estudiantes, especialmente aquellos que podrían de acuerdo a la investigación y el diagnóstico efectuado carecer de ciertas competencias como la Autoestima, el carácter, la voluntad, determinantes para canalizar los esfuerzos propios que les permitan auto motivarse, al punto de ser conscientes de la necesidad de alcanzar objetivos en la vida.

El Docente debe comprender que **para mejorar el aprendizaje del Estudiante, deberá concentrarse en los aspectos motivacionales que le está proporcionando al mismo, para que el proceso cognitivo impulse favorablemente su esfuerzo como Estudiante Universitario.** El Estudiante tiene un deseo por poseer conocimientos para sí mismo, ya que será su recompensa hacia su Crecimiento como Persona y como Profesional.

Esto lo comprueba Tolman 1939 cuando señala: **"La motivación puede facilitar el aprendizaje"**

Por otro lado Cantor 1953, propone: **"hacer algo sin interesarse en lo que se está realizando, produce relativamente poco aprendizaje"**. Por tal

razón el aprendizaje debe estar basado en lo que quiere aprender el estudiante. La responsabilidad del proceso enseñanza - aprendizaje debe tener como corresponsable activo al Estudiante y en un segundo lugar al Docente.

En el libro Las Motivaciones de Alex Mucchielli (1988), define:

Motivar: es intervenir en uno de los diferentes niveles para estimular uno de estos elementos y poner simultáneamente en marcha el fenómeno social total que es la conducta humana``.

También explica **dos concepciones de las motivaciones, una de ellas es la innata**, donde propone que hay características innatas en el individuo, la dificultad recae cuando se quiere explicar el número de su existencia, la otra, **La concepción empirista de las motivaciones**, ésta se contrapone a la innata, sus características están basadas en las necesidades, al medio y a las experiencias vividas.

Por otro lado Maslow en su libro Motivación and personality 1970, propone la teoría de los niveles jerárquicos de las necesidades humanas, en esta organización el último nivel está ubicado la necesidad de triunfar, de saber, de expansión personal, de confianza en sí mismo; él confirma que pocas veces éste nivel se completa y que el hombre busca indefinidamente el logro, funcionando así como metas que debe alcanzar prontamente.

Hamachek 1970, expresa: ...``**los maestros que demuestran un constante interés personal en el progreso de sus Estudiantes, tienen**

probabilidades de motivarlos más eficazmente que los maestros que se inclinan a adoptar una actitud distante e impersonal.” Lo que nos afirma enormemente que los docentes forman parte importante de la motivación en las Instituciones Universitarias, sin descartar otros factores del proceso enseñanza-aprendizaje como el ambiente, los métodos y las técnicas. Juega un rol muy importante la evaluación, la cual no debe ser totalmente cuantificativa, ya que en muchas ocasiones la cualitativa impulsa a los Estudiantes a obtener mejores calificaciones.

En el libro *Motivando Para el Trabajo*, de Cuadernos de Lagoven del siglo XXI 1985, presentan una serie de características para saber si estamos motivados, propone que **los motivos no son cosas tangibles, se definen a través del comportamiento de las personas, que se sabe cuándo se está motivado hacia algo porque se piensa en ello frecuentemente, o siente algo positivo, o hace algo para lograr algo.**

Define la motivación como los estados internos del individuo para lograr metas específicas, también caracteriza Las Motivaciones Sociales, donde la persona motivada hacia sí misma trabaja de manera permanente hasta conseguirlas.

Se puede diferir que la motivación está ligada profundamente al ser humano, ya que se puede experimentar en la mayoría de los sentimientos o necesidades, ya sean externas e internas, también nos puede conducir a alcanzar alguna meta trazada. De alguna manera nos sentimos movidos a alcanzar a satisfacer esa necesidad, ya sea de afecto, fisiológica o social. La motivación humana posee un criterio individual lo que conlleva al individuo hacia la autorrealización de metas.

Leontiev (1967), fundamentó los propósitos de la motivación humana; donde el centro de la misma son las acciones propias del individuo en la sociedad ya que hay una relación entre motivos y necesidades; donde el individuo nace con necesidades, las que actúan como fuerza interna para realizar dichas acciones. Las necesidades vienen siendo los deseos, cuando éstos son cumplidos o satisfechos el individuo se reajusta a su actividad desapareciendo el deseo de dicha actividad, dando respuesta a su objetivo; esta unión le da sentido y dirección a la acción humana.

También propone que los motivos se clasifican en naturales, materiales, espirituales y superiores; lo que genera acciones complejas y que siempre habrá uno que destaque más que otros, que genere la actuación del individuo. Esta teoría toma en cuenta en mayor grado las acciones externas que desarrolla el individuo.

Según A. Maslow (1963), "la motivación debe ser el estudio de los deseos y las necesidades humanas. La aparición y expresión de motivos superiores que se corresponden a necesidades de autorrealización, dependen de la satisfacción de necesidades inferiores, fisiológicas. Sólo después de satisfacer las últimas, dejan de dominar y le dan posibilidad de expresión a las primeras."

Se puede afirmar entonces, que la motivación es la capacidad de desarrollar una actividad que mueve a todo ser humano; que pueden ser internas o externas y que funge como una fuerza afectiva que lo induce a realizar algo; pero con diferencias en cada individuo, o sea que actúa individualmente se trazando un plan para ello en el que se pueda vivir.

La motivación al logro plantea, que todos los seres humanos desarrollan una serie limitada de tendencias motivacionales básica que se activan normalmente cuando determinadas condiciones ambientales actúan sobre componentes de personalidad específicos. Los criterios motivacionales de base (por ejemplo, la tendencia al logro) son pocos, tienen carácter estable y son comunes para cualquier individuo.

La variabilidad interpersonal e intergrupala deriva de las diferencias de grado que se producen en la intensidad y fuerza de los motivos, esta variabilidad procede de la diversidad de las condiciones ambientales o de las diferentes sensibilidades personales entre ellas. Las principales preguntas por las que se interesan los psicólogos clásicos es motivación de logro hacen referencia a cuestiones específicas y circunstanciales, tales como quienes se apuran prioritariamente por conseguir éxitos y quienes por evitar fracasos, cuando se inicia la motivación de logro o durante cuánto tiempo se mantienen las conductas encaminadas a su consecución. Por otro lado la motivación de poder y de afiliación, pueden incluirse teóricamente en el listado de metas personales y propuestas, la psicología académica tiende a presentar sus respectivas concepciones y análisis tanto motivaciones independientes entre sí y también con respecto a la motivación de logro; los motivos secundarios que aparecen más seguidos son: logro, poder y afiliación. Se describen como motivaciones específicamente humanas por contraposición con motivos básicos, tales como el hambre, la sed, el sueño o el impulso sexual.

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA.

De acuerdo a una recopilación monográfica de la Lic. Guimara Estenoz Bayola y resúmenes de la enciclopedia de la pedagogía de editorial Norma explica que la Formación Pedagógica sólo se impartía a los Estudiantes encerrados en las instituciones, lo que generó gran controversia en su salida al campo laboral, desconociendo las verdaderas necesidades de los estudiantes y totalmente ajenos a la problemática social existente, el docente era visto como un dador de clases, que lo sabía todo y que todo lo que el planteara en el aula de clases era incuestionable. Lo que generó grandes distancias entre docentes y estudiantes.

La autora cree que el docente creía saberlo todo y los estudiantes nada, concebían al individuo como un saco vacío donde se depositaba el conocimiento. La participación del mismo era nula sólo sentado en un pupitre a escuchar, copiar y decodificar información. No existía una interacción docente- estudiante, los métodos usados eran repetitivos, las estrategias educacionales nulas, por tal razón su motivación se caracterizaba por ser baja, por tal razón un Docente no se ha formado de acuerdo a las necesidades actuales en diversos campos como la misma educación, la economía, la medicina, el propósito actual es mucho más profundo e inteligente.

Si la motivación va unida a la inteligencia podría explicar el éxito del estudiante, también se puede fomentar con la poca existencia de la misma, ya que si se está motivado da pie al concretar el aprendizaje, también se puede tomar como una conducta hacia un logro interno, donde tiene que ver las condiciones ambientales del proceso. Los incentivos pueden formar parte de la motivación ya que pueden proporcionar resultados positivos ya que el estudiante espera recibir algo a cambio de su laborioso trabajo.

Estos incentivos deben ser previamente valorados o elaborados, para que sí, el estudiante reciba algo que no espera o no corresponde a sus necesidades, reconozca el incentivo como tal. Pueden ser recompensas extrínsecas o intrínsecas, todo ello dependerá de sus necesidades. El Estudiante desea valorar las actividades que realiza, para mejorar su esfuerzo y apreciar los resultados logrados y así normar sus fallas y mejorarlas, siempre esperará algún reconocimiento por parte del Docente, éste debe colocar al Educando en una situación de estímulo y motivación, el Docente deberá enfatizar en la necesidad de que en cada valoración haya existido un esfuerzo, existen maestros que tratan de congraciarse con los Estudiantes, especialmente los más críticos o evaluadores, dice la autora, por lo tanto para contrarrestar este ímpetu, premian continuamente al Estudiante a fin de minimizar su participación, en realidad esto no es precisamente el fundamento de un reconocimiento. Es importante que el profesor converse con sus Estudiantes y los comprometa a reconocer un reconocimiento basado en el esfuerzo y la motivación.

La formación como Docente es tan profunda, que el mismo debe incluso saber, como disentir con el Estudiante sin causar algún tipo de resentimiento, comúnmente conocemos que hay Profesores que descalifican

continuamente los puntos de vista del Estudiante, dejando un mensaje de desmotivación lo que termina en poca cooperación, poco entusiasmo y consecuentemente en un aprendizaje también poco efectivo.

La nueva formación del docente es capacitarlo para que se desempeñe como ente social y a medida que aumente su potencial humano va a generar potencialidades en otros, que adquiera valores, actitudes, para que conozca su realidad y emitir juicios y propuestas de las mismas. Lo primordial que debe hacer el Docente es motivar al estudiante a que conozca el entorno donde se desenvuelve, para formarlo según sus necesidades y su realidad, para que tenga significado lo que le rodea. Se genera alguna complejidad en un momento de la formación, ya que al tratar de conocer a todos los Estudiantes, por su naturaleza social se debe estar pendiente de sus sentimientos, saberes, conflictos y pensamientos.

La Formación Pedagógica es un proceso bastante complejo en su proceso de hacer Docentes que continuamente genera y adquiere vivencias, que le puedan servir al desenvolvimiento social, conociendo y participando en la comunidad. Que cumpla su rol de promotor social de la manera más humana posible, para fortalecer la estima del Estudiante y que responda con propiedad a las diferentes situaciones que se presenten en el ámbito educativo y social, vamos observando la importancia que tiene la profesionalización del Docente y el impacto que se genera en los Estudiantes.

En este proceso de formación debe conocer y promover la cultura ya que la misma se ha desvirtuado durante muchos años, hasta el punto de desconocer el esfuerzo de nuestros antepasados para crear un país libre y

soberano. Si procuramos conocer verdaderamente la historia oculta muchas veces, para quitar el sentido libertario de nuestras raíces provocando un sentido de adormecimiento hacia las mismas, y como no se ama lo que se desconoce pues se debe inferir hacia el estudio profundo de los orígenes de nuestra historia para amarla y comprenderla.

La motivación hacia el estudio se inicia en la escuela y si se mantiene a lo largo de su vida, se puede decir que el individuo, posee interés cognitivo hacia su aprendizaje. Claro también lo motivan sus intereses personales, cuando descubre que si obtiene una profesión puede cumplir un deber social, generando autovaloración y por último el logro de una buena situación económica a futuro. Cuando el individuo se prepara para el trabajo y la vida social, empiezan los motivos externos a impulsarlo hacia la obtención de conocimientos, habilidades y capacidades, para desenvolverse en su medio social, llámese este empresarial o de trabajo.

Tipos de Aprendizaje

El Filósofo Cantor (1953) dijo que en el aprendizaje existen varios tipos de motivación: cognoscitiva, homeostática, material, superación del yo, la aversiva y la afiliativa; las cuales varían según el desarrollo del estudiante y del tipo de aprendizaje.

Haciendo una retrospectiva en la psicología; en el deseo de obtener conocimientos es más importante en el aprendizaje significativo que en el repetitivo o en el instrumental, por lo tanto la motivación toma importancia cuando existe el deseo de obtener conocimientos, (aprendizaje significativo) porque proporciona un tipo de recompensa.

En los aprendizajes por descubrimiento y por recepción existe también un efecto solamente cognoscitivo resaltando sólo lo que debe ser aprendido, en los cuales la elección de las opciones correctas se ve recompensada pero no la de las incorrectas. Por eso la conexión de causa que hay entre motivación y aprendizaje es recíproca, ya que la motivación no es una condición indispensable para el aprendizaje, pero tampoco se puede posponer actividades de aprendizaje hasta que surjan las motivaciones adecuadas.

Sin motivación también habrá algún tipo de aprendizaje, de esta satisfacción inicial, se puede desarrollar la motivación hacia aprender más. Se puede deducir que para generar motivación, se debe estar centrado en los aspectos cognoscitivos antes que en los motivacionales del aprendizaje y poner en manos de la motivación resultante el rendimiento educativo favorable hacia el aprendizaje interior.

Es necesario tomar en cuenta que, si los temas a tratar en clase no son tomados por los estudiantes como necesarios o relevantes; reflejaran poco interés hacia el aprendizaje. Adquirida tal necesidad, el aprendizaje se vuelve más significativo y pasa a constituir una experiencia más satisfactoria; pero es difícil estimular la adquisición de tales necesidades hasta que el material de estudio sea significativamente en primera instancia.

Según Cantor (1953), propuso que en el aprendizaje la responsabilidad de mayor importancia era de los estudiantes, deben realizar más preguntas e interesarse por formular problemas dirigidos hacia la obtención de conocimiento.

En el aprendizaje significativo, brinda una gratificación al deseo de saber y entender, de dominar en conocimiento, de formular y resolver problemas; lo que potencialmente la motivación debe jugar un rol principal, dirigida hacia la expresión del educando, su dirección, desarrollo e internalización de valores, de las personas importantes dentro del ámbito familiar y cultural con las que se identifica. A pesar de que el aprendizaje está en el centro del impulso cognoscitivo en el aula de clase; nuestra cultura competitiva, orientada al logro y orientaciones internas como: la superación del yo, adelantos en la carrera; se convierten en fuentes importantes de motivación hacia el aprendizaje.

Al pasar el tiempo se deteriora la viabilidad del impulso cognoscitivo como tipo de motivación interna, orientada a la tarea, por lo tanto la asociación creciente y exclusiva de los intereses y actividades intelectuales con los motivos de superación personal. Si el deseo de aprender y de entender se ejerce casi invariablemente en el contexto de competir por calificaciones, obtener grados, o prepararse para una ocupación, lo que poco garantiza que sobreviva el deseo de la meta por su propio derecho.

Bases genéticas de la motivación.

Considero de vital importancia conocer las bases genéticas de la motivación compartiendo un estudio de análisis entre hermanos, familiares cercanos e hijos adoptados de acuerdo a al enfoque de Piaget, estudios realizados para constatar hasta qué punto determinadas pautas de conducta están genéticamente determinadas han utilizado dos procedimientos básicos. El primero consistió en comparar la conducta de gemelos monocigóticos y con gemelos dicigóticos. Los gemelos monocigóticos o idénticos comparten todos

sus genes. Los gemelos dicigóticos o no idénticos sólo comparten cerca del 50 por cien de los genes que son variables dentro de la población.

Así mismo si existe una mayor similitud entre gemelos idénticos que entre gemelos no idénticos en alguna pauta de la conducta en cuestión, entonces se considera que hay alguna base genética en la conducta en cuestión. Por el contrario, cuando hay una baja semejanza, tanto entre los dos tipos de gemelos, se considera que son factores ambientales los que juegan un papel significativo en la conducta.

El segundo procedimiento consistió en comparar el comportamiento de niños adoptados con el comportamiento, de sus padres biológicos como de sus padres adoptivos. El supuesto en este caso es que el comportamiento del niño debe guardar una mayor semejanza con el comportamiento de la familia biológica, si el rasgo tiene bases genéticas, mientras que, si el rasgo tiene bases ambientales, la semejanza debe ser mayor con la familia de adopción.

La idea central de estos trabajos, es que durante el curso de la evolución, los humanos con determinadas propensiones conductuales (por ejemplo, la de criar y alimentar a los hijos), gozaron de más probabilidades de sobrevivir y de dejar descendencia que quienes carecieron de ellas. Como consecuencia, los seres humanos conservan este tipo de tendencias conductuales.

Es posible analizar este tema a través de la base genética y evolución humana, (Darwin); este enfoque evolucionista otorga un papel central a los sistemas motivacionales en sus análisis del comportamiento. Lo que

contrasta con la habitual postergación de la motivación en las ciencias cognitivas, según Kenrick (2001), propone que determinadas motivaciones han evolucionado por un proceso de selección natural, ya que ayudaron a los seres humanos a adaptarse a su ambiente. Este enfoque evolucionista defiende la existencia de un motivo último, un motivo que estaría en la base de todas las motivaciones específicas: la optimización de la aptitud inclusiva, la misma sugiere que, como consecuencia del proceso de selección natural, los individuos se esfuerzan por optimizar la representación de sus genes en generaciones futuras. Quizás el principal atractivo del enfoque evolucionista sea su capacidad para explicar tendencias de conducta que han llegado a formar parte de la naturaleza humana.

En realidad estudiar científicamente el comportamiento humano constituye una forma enriquecedora de conocernos para ayudarnos, considero entonces que el papel del Docente debe fundamentarse en estos conceptos, que van más allá de una inducción pragmática, dado el caso que por situaciones de orden económico, político, han llevado a la educación a contratar a profesionales no especializados y cuyos resultados se pueden apreciar en los actuales momentos; es decir probablemente no elegimos una carrera en Docencia, pero por lo menos exista una vocación, que lleve al Docente a la profesionalización en tan noble proceso, como es el de la educación.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS EJES TRANSVERSALES

El origen de la transversalidad ya comienza desde muy temprano de acuerdo a un estudio realizado en la Universidad de Yale (1930), en donde se determina algunos valores recurrentes en los niños y más tarde Piaget,

(1974) filósofo, psicólogo y educador escribía en su libro “El juicio moral de los Estudiantes, este tema se ha convertido entonces en un instrumento articulador que permite interrelacionar, el sector educativo con la Familia y la Sociedad. En el mundo contemporáneo muchas Instituciones vienen formulando estrategias para la formación de valores utilizando el instrumento de eje transversal con el de darle un enfoque integrador a su currículo, obtener formación integral de sus estudiantes y brindarle un fundamento ético al funcionamiento de la propia institución.

La definición sobre eje transversal es complejo, por tanto será preferible emitir el siguiente concepto: Son instrumentos globalizantes de carácter interdisciplinario que recorren la totalidad de un currículo y en particular la totalidad de las áreas del conocimiento las disciplinas y los temas con la finalidad de crear condiciones favorables para proporcionar a los Estudiantes una mayor formación en aspectos sociales, ambientales o de salud.

Tradicionalmente, la enseñanza universitaria, ha estado a cargo de especialistas en las distintas áreas del conocimiento, a quienes por su experiencia y trayectoria, es decir, su desempeño en el campo específico de formación científica y tecnológica, se les atribuye la “licencia para enseñar”. La complejidad que adquirió la institución universitaria en sus relaciones con el entorno, en atención a las demandas sociales y al desarrollo científico y tecnológico, mostró hace tiempo que “para enseñar no basta con saber la asignatura” La complejidad del mundo globalizado exige al docente asumir una actitud crítica desde y en su propia formación que no se agota en la actualización del conocimiento de su campo de especialidad o acerca del uso de estrategias y técnicas para enseñar. Por el contrario, la formación debe asumirse desde una perspectiva integral: ética, pedagógica, científica, humanística y tecnológica. (Hernández y Sancho, 1989).

Los ejes transversales tienen un carácter globalizante porque atraviesan vinculan y conectan muchas asignaturas del currículo. Lo cual significa que se convierten en instrumentos que recorren asignatura y temas y cumplen el objetivo de tener visión de conjunto.

Los ejes transversales se constituyen, entonces, en fundamentos para la práctica pedagógica al integrar los campos del ser, el saber, el hacer y el convivir a través de conceptos, procedimientos, valores y actitudes que orientan la enseñanza y el aprendizaje. Hay que insistir en el hecho, que el enfoque transversal no niega la importancia de las disciplinas, sino que obliga a una revisión de las estrategias aplicadas tradicionalmente en el aula al incorporar al currículo; en todos sus niveles, una educación significativa para el estudiante a partir de la conexión de dichas disciplinas con los problemas sociales, éticos y morales presentes en su entorno.

Los ejes transversales interactúan interdisciplinar y transdisciplinariamente por lo cual es necesario introducir cambios de mentalidad, empezando por cuestionar abiertamente el carácter patrimonialista que facultades, departamentos didácticos y profesores y tienen de su materia, de la que se consideran dueños absolutos.

Hemos investigado la motivación intrínseca que tiene el Estudiante al momento de saberse que está aprendiendo y utilizando eficazmente la información que el Docente estratégicamente está compartiendo y permitiendo su descubrimiento, las prácticas didácticas están ayudando a que el Educando cada vez más vaya reconociendo y utilizando su propio potencial, el mismo que a través de los buenos resultados motiva al

Estudiante a seguir Mejorando y perfeccionando su carrera, los ejes transversales como estamos analizando contribuyen de manera significativa a concretar la Motivación en el aprendizaje.

Los ejes transversales están fuertemente vinculados con las estrategias de innovación y participación educativa. Por esta razón, constituyen un campo de experimentación privilegiado para que los colectivos de año incluyendo Representantes., asociaciones, colaboren en su implantación mediante actividades de apoyo a la Cátedra y de carácter educativo complementarias que en algún momento, pueden tener un carácter espontáneo pero que desde luego se constituyan en parte de los modelos y proyectos educativos de la Universidad.

Los ejes transversales contribuyen a la formación equilibrada de la personalidad, inculcando respeto a los derechos humanos y a otras culturas, al desarrollo de hábitos que combaten el consumismo desaforado y por ende eliminan discriminaciones existentes por razón de sexo, o por la pertenencia a una minoría étnica. No obstante, para lograrlo es necesario acompañar a los ejes transversales de metodologías, acciones y estrategias que los conviertan en instrumentos útiles y operativos

FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

Ejes transversales y educación

El sector educativo está llamado a promover cambios significativos en el sentido de conducir la formación de individuos capaces de convivir en una sociedad donde se desenvuelvan en forma tolerante, solidaria, honesta y

justa. La formación de valores se constituye en un problema pedagógico, la cual es solo comprensible a partir del análisis psicológico de la naturaleza del valor en su función reguladora de la actuación humana.

Los nuevos modelos curriculares suelen fundamentarse en la "transversalidad", o ejes transversales que se insertan en los currículos con el fin de cumplir objetivos específicos de proporcionar elementos para la transformación de la educación. Los ejes transversales permiten establecer una articulación entre la educación fundamentada en las disciplinas del saber, los temas y las asignaturas con las carreras de educación superior para formar profesionales integrales.

Cada institución puede estar interesada en privilegiar o enfatizar sobre alguna temática que le imprima carácter e identidad al eje transversal, por ejemplo: educación para educación, educación ambiental, educación sexual, educación vial y del transporte, educación en urbanidad, educación para el consumidor y educación en valores. No obstante, estas temáticas son de tres tipos: *sociales, ambientales y de salud.*

Con base en lo anterior, los estudiosos de la transversalidad, sugieren hablar de tres clasificaciones así:

*a) **ejes transversales sociales** cuando se refiere a temas tales como: valores, urbanidad, consumo, derechos humanos, respeto y convivencia.*

*b) **ejes transversales ambientales** cuando se hace alusión a: el respeto por la naturaleza, los animales, las plantas y el universo y*

*c) **ejes transversales de salud**, cuando nos referimos al cuidado del cuerpo humano, a las prácticas de buena alimentación y nutrición, prevención frente a la drogadicción, entre otras. Ahora bien, los objetivos específicos, de los ejes transversales que se insertan en los currículos de la educación superior generalmente han sido identificados con base en problemas agudos que aquejan a la sociedad en donde se vive y por tanto es necesario crear conciencia en los individuos sobre los mismos, para lograr así solución a los mismos.* Las instituciones pueden aprovechar los ejes transversales para caracterizar y definir su propia identidad, de acuerdo con las orientaciones que se deseen impartir, por ejemplo; En una misma ciudad pueden existir dos instituciones de educación y cada una de estas ofrece la carrera de derecho. Sin embargo mientras una de ellas es de carácter pontificio y es regentada por el clero arquidiocesano, la otra es de carácter público y es dirigida por rectores nombrados por autoridades públicas. Es un hecho que aunque los egresados de ambas universidades serán abogados, la orientación y los reglamentos de cada uno de estos centros docentes son diferentes y por tanto los ejes transversales de formación tendrán una orientación e identidad diferente.

Podemos concluir entonces que los ejes transversales contribuyen a conocer las necesidades básicas de los Estudiantes, lo que es mejor aún conocerlas para encontrar un equilibrio que permita satisfacerlas, de tal forma que los Educandos puedan estudiar en un ambiente que privilegie su óptima formación.

Desde luego que incorporar los ejes transversales en los currículos educativos requiere de una planificación y de un diseño que permitan articular las disciplinas, las asignaturas y los temas propios de la carrera,

para que esta unión se haga en forma racional y coherente. Por tanto se requiere de una metodología que muestre las etapas o pasos necesarios para empalmar gradualmente, los años, semestres, disciplinas, asignaturas y temas con las dimensiones, indicadores y alcances propuestos en los modelos o planes educativos institucionales.

Por eso, Sancho y Hernández se preguntan ¿Qué es lo que hace necesario un corpus de información específica para quienes se plantean ser docentes o para quienes ya lo son y pretenden estar al día? Aquí encontramos referencia a dos aspectos clave de la profesionalización de la docencia, como lo son la formación y la capacitación continua. En todos los casos, el análisis de la realidad de la docencia universitaria sugiere la necesidad de prestar atención inmediata a la formación pedagógica de los profesores universitarios para poder enfrentar los retos que le hace el siglo XXI a la calidad de la educación que imparten los sistemas de educación superior universitaria. Con respecto a esa necesidad, Maritza Cáceres Meza y otros, de la Universidad de Cienfuegos, definen la formación pedagógica como: *“...un proceso continuo que atendiendo a diferentes etapas organizadas en su práctica docente, facilitan iniciar, adiestrar, formar y perfeccionar a dichos profesores en el dominio de los contenidos de la didáctica de la educación superior, con el propósito de incidir en la calidad de la formación de los estudiantes, lo que influye en la calidad de la educación superior”*. (Hernández y Sancho, 1989).

Otro de los aspectos trascendentales en el tema de la transversalidad hace alusión a la formación del docente. En los sistemas educativos contemporáneos la formación del profesorado debe incluir no solo la instrucción en conocimientos sino una educación integral del sujeto, cual es incluir en su formación temas, éticos, morales y axiológicos como categorías imprescindibles para alcanzar la formación integral. Pero esta formación

integral no solo es para el profesor estudiante también es fundamental que recaiga sobre los estudiantes.

La otra aplicación de los ejes transversales que se planteó al inicio de marco teórico, consiste en mejorar la fundamentación ética de la propia institución incorporando reglamentos de convivencia y códigos éticos que beneficien el respeto y el comportamiento en el claustro educativo, entre Administrativos, Docentes y Estudiantes.

FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

EJES TRANSVERSALES Y FORMACIÓN DE VALORES

Como se explicó anteriormente una de las clasificaciones de los ejes transversales es aquella que se ocupa del tema social. Para nuestro caso, nos referiremos a la estructuración de los ejes transversales como instrumentos que contribuyen a la formación de valores y como punto de partida o principio es bueno explicar que este artículo está dirigido a los centros docentes de educación superior cuyo interés es introducir ejes transversales con el fin de **fortalecer educación como una tarea profundamente humanista.**

El logro de la tarea humanista se puede conseguir utilizando el eje transversal como instrumento, para que a través del mismo se creen condiciones favorables a los contenidos de tal forma que permita a los Estudiantes comprender la realidad humana, identificar y analizar los problemas que en ella se manifiestan, y encontrar y desarrollar soluciones o alternativas para que de esta forma en el entorno que los rodea traten de

construir un mundo más feliz, más conviviente y más humano, como lo dije antes, que privilegie un óptimo aprendizaje integral.

Considero además que hablar de Motivación en el Aprendizaje es hablar sobre la administración en valores, conozcamos un poco sobre su Metodología para estructurar los Ejes transversales.

Metodología para estructurar el eje transversal de valores

La Metodología para estructurar el eje transversal de valores comprende tres pasos, así. 1) Orientaciones. 2) El perfil de egresado. 3) El sistema de valores articulado con el perfil del egresado. 4) Acciones administrativas de dirección

El punto de partida consiste en establecer unas orientaciones básicas. Luego se procede a definir el sistema de valores propios de la institución, el cual deberá basarse en el perfil del egresado que se desea formar. Una vez definido el perfil de egresado se procederá a conformar el sistema de valores en los que se va a centrar la acción educativa; la que supone un proceso de reflexión, diálogo, definición, acuerdo y compromiso con el colectivo de año, que debe explicitarse en el Proyecto Pedagógico Institucional como uno de sus componentes esenciales. De esta forma la triada: Orientaciones básicas, perfil del egresado y sistema de valores se constituye en una especie de tejido envolvente que reviste al eje transversal, el que a su vez, atraviesa todo el currículo; dotando así, a la institución de una herramienta que contribuye a apoyar la tarea humanizadora.

1) Orientaciones

Ahora bien, cabe reflexionar, ¿Cuales son las orientaciones que deben estar explícitas en el eje transversal para lograr la tarea humanizadora? De acuerdo con lo esbozado hasta el presente se sugieren cuatro orientaciones fundamentales:

1) Conectar la educación superior con la vida

2) Integrar los procesos de enseñanza y aprendizaje con los valores éticos principales

3) Dotar a los Estudiantes de las capacidades necesarias para conocer e interpretar la realidad y para poder actuar sobre ella.

Conectarla con la vida se logra cuando la institución logra instruir en conocimientos a través de sus currículos, de los contenidos disciplinarios o de las llamadas áreas académicas. Conocimientos científico técnicos que comprenden el acervo de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que los estudiantes pueden descubrir y aprender, de forma sistemática y progresiva, a lo largo de su proceso educativo, y que conforman lo que podríamos calificar como el saber de nuestros días.

Conectar la educación superior con la vida también consiste en crear condiciones favorables para formar la personalidad del individuo. La personalidad del estudiante se forma cuando la institución de educación superior se abre totalmente hacia la realidad mostrando la cara amable y complicada de la vida, es necesario que el estudiante conozca su entorno con: fortalezas y debilidades, sus espacios organizados y marginales, sus actividades formales e informales. Este conocimiento es necesario para que

el estudiante se mentalice y pueda tomar partido y actúe. Pero claro esta enseñanza aprendizaje de la realidad debe responder a unas orientaciones claras del eje transversal para que se haga en forma ordenada y se consiga la formación integral del estudiante que es uno de los objetivos propuesto.

Integrar los procesos de enseñanza y aprendizaje con los valores éticos principales, consiste en cerrar la brecha entre la contradicción que existe entre educación e instrucción. Es necesario dejar a un lado la tendencia actual de hacer un mayor énfasis de la instrucción en relación con la educación, causa por la cual, la formación integral del estudiante se ha debilitado. Se trata de buscar un balance entre ambas, es tan importante educar, como lo es instruir. Consiste en conectar los contenidos aportados y desarrollados en las áreas académicas con todos aquellos que emanan espontáneamente de la vida cotidiana.

Es entonces muy importante que el Estudiante pueda desarrollar competencias requeridas actualmente en la sociedad, en las empresas, como en los negocios, tales como liderazgo, inteligencia social, habilidades interpersonales, etc., competencias que los prepara para enfrentar de mejor manera su nueva realidad profesional.

Integrar los procesos de enseñanza y aprendizaje con los valores éticos principales se logra cuando los estudiantes se conviertan en individuos capaces de transformar la realidad pero esto solo es posible con una mejor comprensión de la misma, adquiriendo conocimientos, pero a la vez, analizando a fondo los fenómenos que suceden en la vida cotidiana. Se trata de que el estudiante asuma una actitud crítica y constructiva en favor del desarrollo de los valores éticos fundamentales, o sea de aquellos valores

básicos para la vida y la convivencia que fundamentan el sistema democrático.

Dotar a los estudiantes de las capacidades necesarias para conocer e interpretar la realidad y para poder actuar sobre ella se logra cuando los técnicos y profesionales que egresan de las instituciones de educación superior adquieren formación integral y son capaces de incidir sobre la realidad. Esto es: mejorar el entorno, descubrir nuevos procedimientos, hallar nuevas técnicas y transformar el quehacer diario, formular programas y proyectos útiles para la sociedad, pertenecer a grupos de estudio e investigación contribuyendo al descubrimiento de nuevos conocimientos, proponer soluciones a los problemas socioeconómicos; en síntesis se trata de transformar la vida, por la vida y para la vida.

Dotar a los estudiantes de las capacidades necesarias para conocer e interpretar la realidad y poder actuar sobre ella; se logra cuando la institución apoyada con el instrumento del eje transversal basado la formación de valores logra articular los proceso básicos de: enseñanza-aprendizaje, aprender a convivir, aprender a conocer, y aprender a ser. Si esto es así, la institución conseguirá el desarrollo de la educación humanizadora e integrar los procesos de enseñanza y aprendizaje con los valores éticos principales.

2) El perfil de egresado

El mundo contemporáneo trae consigo unas exigencias sobre los perfiles de tecnólogos y profesionales que se forman en la educación superior y por tanto las instituciones deberán establecerlos cuidadosamente, de acuerdo con los objetivos de cada carrera.

No obstante, a modo de ejemplo se presentan algunos atributos que se observan con frecuencia en los planes educativos institucionales que dan una idea del perfil de tecnólogo y profesional contemporáneo, los cuales se sintetizan en lo siguiente: Formar un ser individuo actitud positiva ante la vida, en quien se integran conocimientos, habilidades y valores; capaz de construir su proyecto de vida, descifrar las realidades de la época, comprender su papel en la sociedad y generar soluciones a problemas de su entorno, para transformarlo teniendo en cuenta el contexto mundial y el manejo de las incertidumbres.

Es un ciudadano respetuoso y participativo, capaz de comunicarse, comprometido consigo mismo y con la sociedad, realizado como persona y que como tecnólogo o profesional, valora la realidad histórica y cultural del país reconociendo la cultura universal.

Es una persona que de acuerdo con los componentes definidos en el proceso formativo, es capaz de interpretar, diagnosticar e investigar los problemas propios de su quehacer, donde el pensamiento lógico, creativo y sistémico, la habilidad de razonamiento, la actualización permanente y el manejo responsable de la información le permiten gestionar proyectos multidisciplinares y crear empresas que aporten al desarrollo sostenible del

país. Se trata de un tecnólogo o profesional íntegro y competente en quien se resalta la visión global, la cultura ambiental, la proyección social y el espíritu emprendedor.

3) El sistema de valores

La misma observación hecha para el perfil profesional es válida para el sistema de valores en el sentido que cada institución deberá establecerlos cuidadosamente, de acuerdo con los objetivos de cada carrera.

4) La administración del proceso y sus acciones administrativas

Una vez se han concluido los pasos de: Orientaciones, El perfil de egresado y el sistema de valores articulado con el perfil del egresado, será necesario administrar el proceso con las funciones de planificación, ejecución, administración y control, según las acciones administrativas propias de la Dirección.

Será de fundamental importancia vincular al proceso de dirección el colectivo de años quien será el vigilante y garante para que se desarrollen con éxito las acciones planteadas a través del eje de transversal de valores.

Además es necesario capacitar a los profesores porque ellos son los responsables de dirigir el proceso de formación de valores desde la clase.

Conclusiones

Los ejes transversales son una excelente herramienta que puede ser utilizada por las instituciones de educación superior para enfatizar la

educación en formación de valores de sus estudiantes, esto es posible, gracias a las funciones que cumplen los ejes, los cuales recorren en su totalidad el currículo y articulan en forma sistémica y holística las disciplinas y asignaturas.

La aplicación de los ejes transversales ha sido promovida por la UNESCO con base en el "Informe de la Comisión internacional sobre educación para el siglo XXI", presidida por **J Delors desde el año 1996**. Desde entonces muchas instituciones de educación superior vienen adoptando este tipo de instrumento.

Otra de las ventajas de los ejes transversales es la posibilidad de interactuar interdisciplinariamente y multidisciplinariamente. No solo posibilita la formación de los valores dentro de la carrera y sino que vincula otros campos del saber tanto en las ciencias sociales y áreas técnicas.

La aplicación de los ejes requiere de una serie de pasos metodológicos a seguir que se pueden sintetizar así. 1) Orientaciones. 2) El perfil de egresado. 3) El sistema de valores articulado con el perfil del egresado. 4) Acciones administrativas de dirección. No obstante, cada institución de educación superior deberá tener cuidado que al aplicar esta metodología deberá analizar detenidamente el contexto social donde está ubicada, el encargo social y los perfiles y modos de actuación del profesional o técnico a formar profesionales.

Los ejes transversales están diseñados para contribuir a través de la educación con la resolución de problemas que son latentes en la sociedad, como son:

1.- Irrespeto a la naturaleza, tala indiscriminada de bosques, explotación irracional de los recursos naturales.

2.- Agresión familiar, intolerancia ciudadana, violencia urbana o baja educación sexual, inadecuados hábitos de nutrición, drogadicción. En general estas temáticas que son las que más aplicación tienen han dado lugar a clasificar los ejes transversales en tres: **Ambientales, sociales y de salud.**

Es de esperar que cualquiera propuesta de formación de profesores para la docencia universitaria considere esos aspectos; El contexto sociocultural, la institución, los avances del desarrollo científico y tecnológico, las prácticas pedagógicas concretas. La investigación sobre el tema ha derivado en la estructuración de diversos modelos. Bravo Molina (1996) propone que:

“El modelo pedagógico se concibe como "Un constructor teórico y de interacción en un contexto específico que alienta una perspectiva futura de formación y que se construye para concretar propósitos e intencionalidad referidas a un proyecto de sociedad, de cultura y de educación".⁽¹⁾ "Se entiende por modelo pedagógico la relación flexible, dinámica, dialéctica entre contenidos, fines, maestros, alumnos y métodos. El modelo pedagógico está fundamentado epistemológicamente, cuando se pregunte por la concepción de conocimientos, los criterios de verdad, los de conocimiento, como conocer el maestro y el alumno. También en los modelos hay fundamento: ético, pedagógico, político".⁽²⁾ Bravo Molina , Carlos, 1996).

En esta concepción se puede encontrar contenidos básicos que deberían formar parte de los planes de estudio para la formación de los profesores. En este punto es importante destacar la alusión a los ejes de las propuestas curriculares que ofertan las Universidades.

En esta perspectiva, se estima que el docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas), que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales, y luego vuelve a la práctica para modificarla. En suma, se apunta a formar un docente comprometido con sólidos valores (no neutro). Un docente abierto, con competencias polivalentes; entre otras, y muy especialmente, con la capacidad de partir de la práctica en el aula, institucional, comunitaria, social; y de identificar, explicitar, poner en cuestión y debatir tanto sus principales supuestos, rutinas y estereotipos como ciertos condicionamientos que sobre determinan el ejercicio docente, desde la biografía escolar previa hasta algunos aspectos de carácter macro social, macro educativo e institucional. “

Cada uno de estos modelos dará paso a un plan de estudios diferente para la formación pedagógica. El enfoque del currículo, los contenidos, la relación teoría-práctica-realidad acentuarán algunos aspectos y dejarán por fuera otros. En el primer caso, aprender a enseñar supondría que la práctica hace al docente. Por eso, para ser un profesor universitario basta con estar “enseñando” en un entorno que le proporcionará los secretos del oficio. Una solución a largo plazo.

En cuanto al segundo de estos modelos, ser un buen especialista en un campo específico es la garantía para saber enseñar. Esto es lo que ha sido la tónica en el acceso a la docencia de nivel superior, por lo menos hasta hace un poco más de una década.

En tercer lugar, el modelo tecnicista - eficientista supone la formación para que los profesores puedan aplicar eficientemente las propuesta curriculares, proporcionándole los instrumentos para que puedan poner en práctica el diseño elaborado por “expertos” que le dirán cómo transmitir el conocimiento.

Finalmente, la formación debería enfrentar al docente con el entorno tanto institucional como social, ubicándolo en una dimensión real en la que tanto las directrices como su propia práctica pedagógica están condicionadas por el contexto. Pero a la vez, se esperaría que la formación le permita enfrentar los conflictos con creatividad e imaginación, y además con una posición ética pertinente. En este caso, resulta claro el valor del grupo de pares como referentes esenciales para la formación.

El Currículo

FUNDAMENTO TEÓRICO

El término **currículo**, se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción

de EDUCACIÓN. De esta manera, el currículum permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

El concepto currículum o currículum (término del latín, con tilde por haber sido trasladado al español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; a todo aquello que está en juego tanto en el aula como en la Institución.

Para la estructuración del currículum se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Lo que se debe enseñar y lo que los Estudiantes deben aprender.
- Lo que se debe enseñar y aprender y lo que realmente se enseña y aprende; es decir, lo ideal y lo real.
- Encontrar solución a estos pequeños malentendidos que se crean debido a que no somos capaces de ver más allá de lo que nuestros ojos nos enseñan.

Cualquier intento de definir el currículum debería optar entre las alternativas anteriormente expuestas: de dónde se esté situado en cada una de ellas dependerá la concepción que se tenga de este polisémico concepto.

Etimología de la palabra **Currículum**

Currículum proviene del latín *currículum*, de *currere*, "correr", que significa "carrera". En sus orígenes el término currículum se entendía en un sentido algo más restringido, pues venía asociado a lo que debía enseñarse en las escuelas, haciendo referencia exclusiva a los contenidos de las disciplinas y al plan de estudios de una determinada materia.

El currículo que significa "carrera", "corrida" es un área específica de teorización e investigación desde 1918.

Un modelo de currículo es capaz de servir por si sólo a una institución que respeta las diferencias, realizando transformaciones para atender a las necesidades de los diferentes Estudiantes. Algunos principios fundamentales del currículo se dividen en: ser relevante en los contenidos, flexible a los cambios en las necesidades de los Estudiantes y en las técnicas empleadas por los profesores, tener una base amplia en cuanto a la comunicación y participación de los profesores, padres, administradores y comunidad en general, ser realista en sus propuestas y racional en su desarrollo y sobre todo observar las diferencias individuales en el aprendizaje, no como algo estático, sino dinámico, interactivo y en continua evolución.

Fuentes curriculares

El currículo es una construcción desde el saber pedagógico, en cuyo proceso intervienen diferentes fuentes de saberes y conocimientos.

- fuente epistemológica o disciplinaria
- fuente psicopedagógica
- fuente sociocultural
- fuente filosófica
- fuente pedagógica

El currículo debe definir el aprendizaje que se espera que todos los estudiantes desarrollen a lo largo de su trayectoria . El currículo de una institución educativa debe tener los siguientes elementos:

1. **Plan de estudios:** para definir la organización del tiempo en el cual se desarrollan las actividades semanalmente, la cantidad de horas por asignatura y los horarios por curso.
2. **Programas de estudio:** que permita organización didáctica del año educativo para asegurar el logro de los objetivos fundamentales y los contenidos mínimos obligatorios, el tiempo de los objetivos, con actividades, metodología y evaluación para cada curso y asignatura.
3. **Mapas de progreso:** describen el crecimiento de las competencias consideradas fundamentales en la formación de los estudiantes dentro de cada asignatura y constituyen nuestro marco de referencia para observar y evaluar el aprendizaje.
4. **Niveles de logro:** los cuales describen los desempeños que exhiben los estudiantes en las asignaturas que al final de cada ciclo escolar evalúa.
5. **Evaluaciones:** parte del proceso de aprendizaje de los estudiantes, se elaboran para constatar regularmente el logro obtenido por los estudiantes.
6. **Línea pedagógica y andragógicas:** es el enfoque socio-cognitivo que tenemos de la educación, debe ser una metodología activa, que forma estudiantes comprometidos con el desarrollo de las clases y otras actividades; el desarrollo de la creatividad e innovación en las metodologías impartidas, utilizando material y recursos variados, que impliquen la incorporación de tecnología moderna en el desarrollo de las clases, favoreciendo la reflexión crítica y responsable de los contenidos y temáticas de sus programas académicos.

Bases Filosóficas

Por otra parte la filosofía aplicada al currículo encuentra 3 grandes perspectivas, las cuales son el idealismo, en el cual el mundo exterior se hace una idea del hombre o de un ser superior, el realismo, la cual acepta que existe un mundo exterior y en la cual la interpretación del individuo es independiente y el pragmatismo, donde la realidad es dinámica y cambia permanentemente y donde el sentido último de una idea depende de su aplicación.

Köhlberg por su parte señala una ideología educativa que permite describir el fenómeno de la educación por completo donde se encuentran 3 grandes corrientes la primera es la ideología romántica que se enfatiza en el organismo, la transmisión cultural que hace su énfasis en el ambiente y la ideología progresista que hace énfasis en la interacción de las anteriores.

Cabe resaltar la diferencia que hay entre la teoría del currículo y la teoría de la instrucción, la pedagogía o teoría de la instrucción estudia a la escuela como un sistema global a diferencia de la teoría del currículo que se encuentra más en el punto medio entre la reflexión de las instituciones y los procesos cotidianos del proceso educacional, de enseñanza y el aprendizaje.

El currículo queda de esta manera resumido en 3 instancias las cuales conforman una arquitectura del plan, serían el micro planeamiento que sería la estructura de las clases o cursos, la naturaleza disciplinaria así como la extensión y las profundidades de los contenidos, pasando por el meso planeamiento que serían las decisiones con respecto a las áreas y a los ejes curriculares aplicándose los principios de secuencia e integración, para finalmente llegar al macro planeamiento que será el resultado del proceso de las instancias anteriores, es decir, la composición global del pensum de las asignaturas.

Existe por su parte un currículo explícito que sería del que venimos hablando con anterioridad y el currículo implícito que será entonces el subconsciente de la organización y el funcionamiento escolar, al saber entonces lo que es el currículo y entenderse como una totalidad deberíamos entonces poderlo diferenciar entre el plan de enseñanza y los planes de estudio, el currículo incluye en sí mismo en plan de enseñanza que es el componente esencial, pero esto no debe nunca confundirse con los planes de estudio que están contenidos en el plan de enseñanza.

Por último tenemos los elementos curriculares dentro de los cuales se encuentran los sustantivos que son los planes de enseñanza y los planes de estudio contenido en los mismos y los coadyuvantes que son como primera la gestión y la administración y como último pero no menos importante la logística aplicada, estos elementos incluyen la estructura organizativa en el caso de la gestión y administración y que muchas veces están regidas o en su mayoría influenciadas por las normativas legales que rigen dentro de un entorno social que a su vez es dinámico y por último la logística abarca las inversiones, edificaciones, muebles y equipos que se requieren y donde se llevan a cabo la experiencia educacional.

La doctrina general, es la construcción racional elaborada mentalmente y constituida por un sistema jerarquizado de criterios y normas prepositivas que prescriben situaciones futuras de caracteres deseables. La teoría se relaciona con la ciencia y la doctrina con la filosofía.

La doctrina curricular es el conjunto jerarquizado de criterios y normas prepositivas que prescriben cómo debe ser el currículo y el plan curricular.

Expresa las ideas y valores sociales y educativos que deben contener los fines, objetivos y contenidos curriculares.

Los criterios y normas doctrinarias se sustentan o fundamentan en una ideología y un sistema de concepciones.

La ideología es el sistema jerarquizado de ideas y valores políticos, jurídicos, morales, estéticos, religiosos y filosóficos, que en conjunto forman o constituyen las concepciones.

Las concepciones son el sistema de conceptos y representaciones sobre el mundo circundante que poseen los hombres, en grupos o clases, acerca de realidad como concepciones filosóficas, políticas, éticas y estéticas. El núcleo básico de toda concepción es la filosofía.

La filosofía comprende las reflexiones e interpretación acerca de las leyes generales del ser y del conocimiento y acerca de las relaciones entre el pensamiento y el ser.

La filosofía estudia los problemas más generales, más profundos y racionales que se refieren a la naturaleza, la sociedad, del ser y del pensamiento, las relaciones entre la materia y el pensamiento, el movimiento y el desarrollo, la materia y el espíritu; es decir los problemas más generales de la concepción del mundo. Según las respuestas que se dan a los problemas fundamentales de la filosofía, la filosofía se divide en dos corrientes:

1. Quienes consideran que la naturaleza y materia es lo primero y que el pensar y el espíritu es una propiedad de la materia, forman la corriente materialista.
2. Quienes consideran que el pensar; el espíritu o la idea existe antes que la naturaleza y la materia, y que éstas han sido creadas por el principio espiritual y dependen de él, pertenecen a la corriente idealista.

La doctrina, como conjunto jerárquico de normas que forman parte de la estructura ideológica de la sociedad que prescribe cómo debe ser la sociedad, la educación y el currículo, se origina en una doble vertiente:

1. en una interpretación valorativa de la realidad social, que permite normar racionalmente el debe ser, y
2. en la ideología de una sociedad, que intenta mantener o alcanzar un modelo social precisamente a través de normas doctrinarias, la Doctrina surge para interpretar y proponer el cómo debe ser.

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

La re conceptualización curricular se ha tenido a bien ampliar esa reducida concepción de los contenidos. En efecto, contamos con tres tipos de contenidos, que se dan simultáneamente e interrelacionada mente durante el proceso de aprendizaje, que son:

Contenidos conceptuales (saber)

Estos contenidos se refieren a tres categorías bien definidas:

1. Hechos: Son eventos que acontecieron en el devenir de la historia, como ejemplo podemos citar: la rebelión de Tupac Amaru II, el derribamiento del muro de Berlín, etc.
2. Datos: Son informaciones concisas, precisas
3. Conceptos: Son las nociones o ideas que tenemos de algún acontecimiento que es cualquier evento que sucede o puede provocarse, y de un objeto que es cualquier cosa que existe y que se puede observar. Desde una perspectiva más general, los contenidos conceptuales, atendiendo a su nivel de realidad-abstracción pueden diferenciarse en FACTUALES y propiamente conceptuales.

Contenidos procedimentales (saber hacer)

Se consideran dentro de los contenidos procedimentales a las acciones, modos de actuar y de afrontar, plantear y resolver problemas. Estos contenidos, hacen referencia a los saberes “SABER COMO HACER” y “SABER HACER”. Ejemplo: recopilación y sistematización de datos; uso adecuado de instrumentos de laboratorio; formas de ejecutar ejercicios, toma de decisiones, etc., es la forma de transmitir el conocimiento aplicado en la educación, la manera de dar enfoque a lo aprendido.

Desarrollar los diferentes roles de aprendizaje continuo permite al Estudiante llevar una secuencia de sus capacidades y aptitudes por ello el comentario de los profesores y la orientación de los mismos permitirá al Estudiante despertar su entusiasmo, su Motivación por aprender, por ampliar su

conocimiento permitiendo abrir puertas ante muchas empresas que requieren de toda **disciplina**.

Contenidos actitudinales (ser)

Estos contenidos hacen referencia a valores que forman parte de los componentes cognitivos (como creencias, supersticiones, conocimientos); de los contenidos afectivos (sentimiento, amor, lealtad, solidaridad, etc.) y componentes de comportamiento que se pueden observar en su interrelación con sus pares. Son importantes porque guían el aprendizaje de los otros contenidos y posibilitan la incorporación de los valores en el estudiante, con lo que arribaremos, finalmente, a su formación integral. Por contenidos actitudinales entendemos una serie de contenidos que podemos clasificarlos en valores, actitudes y normas.

Valores: Son principios o conceptos éticos que nos permiten inferir un juicio sobre las conductas y su sentido. Son valores por ejemplo: la solidaridad, la libertad, la responsabilidad, la veracidad, etc.

- **Actitudes:** Son las tendencias a predisposiciones relativamente estables de las personas para actuar de cierta manera. Son las formas como una persona manifiesta su conducta en concordancia con los valores determinados.

Ejemplos: cooperar con el grupo, ayudar a los necesitados, preservar el medio ambiente, etc.

- Son patrones o reglas de comportamiento socialmente aceptadas por convención. Indican lo que se puede hacer y lo que no se puede hacer.

El propósito. Plasmar una concepción educativa, la misma que constituye el marco teleológico de su operatividad. Por ello, para hablar del currículo hay que partir de qué entendemos por educación; precisar cuáles son sus condiciones sociales, culturales, económicas, etc. Su real función es hacer posible que los educandos desenvuelvan las capacidades que como personas tienen, se relacionen adecuadamente con el medio social e incorporen la cultura de su época y de su comunidad.

.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución de la República del Ecuador

Sección Octava

De la Educación

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

El Estado garantizará la educación para personas con discapacidad.

Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos.

El Estado garantizará la libertad de enseñanza y cátedra; desechará todo tipo de discriminación; reconocerá a los padres el derecho a escoger para sus hijos una educación acorde con sus principios y creencias; prohibirá la propaganda y proselitismo político en los planteles educativos; promoverá la equidad de género, propiciará la coeducación.

El Estado formulará planes y programas de educación permanente para erradicar el analfabetismo y fortalecerá prioritariamente la educación en las zonas rural y de frontera.

Se garantizará la educación particular.

Art. 68.- El sistema nacional de educación incluirá programas de enseñanza conformes a la diversidad del país. Incorporará en su gestión estrategias de descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas. Los padres de familia, la comunidad, los maestros y los educandos participarán en el desarrollo de los procesos educativos.

Art. 69.- El Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural.

Art. 70.- La ley establecerá órganos y procedimientos para que el sistema educativo nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la

calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades del desarrollo nacional.

Art. 71.- En el presupuesto general del Estado se asignará no menos del treinta por ciento de los ingresos corrientes totales del gobierno central, para la educación y la erradicación del analfabetismo.

La educación fisco misional, la particular gratuita, la especial y la artesanal, debidamente calificadas en los términos y condiciones que señale la ley, recibirán ayuda del Estado. Los organismos del régimen seccional autónomo podrán colaborar con las entidades públicas y privadas, con los mismos propósitos, sin perjuicio de las obligaciones que asuman en el proceso de descentralización.

Art. 72.- Las personas naturales y jurídicas podrán realizar aportes económicos para la dotación de infraestructura, mobiliario y material didáctico del sector educativo, los que serán deducibles del pago de obligaciones tributarias, en los términos que señale la ley.

Art. 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.

Art. 74.- La educación superior estará conformada por universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos. Será planificada, regulada y coordinada por el Consejo Nacional de Educación Superior, cuya integración, atribuciones y obligaciones constarán en la ley.

Entre las instituciones de educación superior, la sociedad y el Estado, existirá una interacción que les permita contribuir de manera efectiva y actualizada a mejorar la producción de bienes y servicios y el desarrollo sustentable del país, en armonía con los planes nacionales, regionales y locales.

Art. 75.- Serán funciones principales de las universidades y escuelas politécnicas, la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y desarrollo de la cultura nacional y su difusión en los sectores populares, así como el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una nueva y más justa sociedad ecuatoriana, con métodos y orientaciones específicos para el cumplimiento de estos fines.

Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares serán personas jurídicas autónomas sin fines de lucro, que se regirán por la ley y por sus estatutos, aprobados por el Consejo Nacional de Educación Superior.

Como consecuencia de la autonomía, la Función Ejecutiva o sus órganos, autoridades o funcionarios, no podrán clausurarlas ni reorganizarlas, total o parcialmente, privarlas de sus rentas o asignaciones presupuestarias ni retardar injustificadamente sus transferencias.

Sus recintos serán inviolables. No podrán ser allanados sino en los casos y términos en que puede serlo el domicilio de una persona. La vigilancia y mantenimiento del orden interno serán de competencia y responsabilidad de sus autoridades. Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad universitaria o politécnica solicitará la asistencia pertinente.

Art. 76.- Las universidades y escuelas politécnicas serán creadas por el Congreso Nacional mediante ley, previo informe favorable y obligatorio del Consejo Nacional de Educación Superior, que autorizará el funcionamiento de los institutos superiores técnicos y tecnológicos, de acuerdo con la ley.

Art. 77.- El Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior. Ninguna persona podrá ser privada de acceder a ella por razones económicas; para el efecto, las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas.

Ingresarán a las universidades y escuelas politécnicas quienes cumplan los requisitos establecidos por el sistema nacional obligatorio de admisión y nivelación.

Art. 78.- Para asegurar el cumplimiento de los fines y funciones de las instituciones estatales de educación superior, el Estado garantizará su financiamiento e incrementará su patrimonio.

Por su parte, las universidades y escuelas politécnicas crearán fuentes complementarias de ingresos y sistemas de contribución.

Sin perjuicio de otras fuentes de financiamiento de origen público y privado o alcanzadas mediante autogestión, las rentas vigentes asignadas a universidades y escuelas politécnicas públicas en el presupuesto general del Estado, se incrementarán anualmente y de manera obligatoria, de acuerdo con el crecimiento de los ingresos corrientes totales del gobierno central.

Art. 79.- Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación,

que funcionará en forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior.

Para los mismos efectos, en el escalafón del docente universitario y politécnico se estimularán especialmente los méritos, la capacitación y la especialización de postgrado.

HIPÓTESIS

1. Más del 45% de los Estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, manifestaron que no se sienten motivados en las materias impartidas.
2. Si el 45% de los informantes no están motivados, existe un alto riesgo de formar Estudiantes con un bajo nivel de aprendizaje.
3. La implementación de la Motivación en el Aprendizaje como eje transversal del currículo, contribuirá a elevar el nivel académico de los Estudiantes.
4. El uso de una guía interactiva para el Docente, concientizará al mismo para considerar al factor motivacional en el aprendizaje como herramienta de uso diario que mejore el perfil profesional de los futuros graduados.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable Independiente: La Motivación en el Aprendizaje, un factor relevante en el crecimiento académico del Estudiante, a través de la concientización de su potencial y la guía apoyo del Docente como Facilitador de ese desarrollo, a través de herramientas externas, que le permitan sostener el avance de sus Educandos, a lo largo del proceso académico y su posterior retroalimentación, al momento de vincularse con un mercado laboral.

Las Estrategias Motivacionales contribuyen a generar espacios de confianza, en los cuales los Estudiantes se animan a expresar, a crear, innovar, toman decisiones, que en términos generales contribuyen al desarrollo de Competencias Técnicas y Actitudinales, que los prepara de manera estratégica para enfrentar acertadamente en el campo de trabajo, en el campo profesional.

Variable Dependiente 1: Los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo, la educación debe centrarse en el Estudiante, atendiendo sus necesidades, por tal razón es imprescindible conocerlos, mantener una forma permanente de construir relaciones con ellos, pasar mucho tiempo en procesos conversacionales, que nos permitan practicar entre otras la disciplina del Coaching.

Cuando nos referimos al Currículo Educativo, estamos hablando de una manera integral, haciéndonos varias preguntas qué debo enseñar, cómo lo

debo hacer, cuándo lo debo hacer y siempre las estrategias motivacionales permitirán alcanzar las metas académicas con satisfacción y eficiencia.

Variable Dependiente 2: Guía Interactiva para el Docente, el propósito de la Guía es proporcionar al Docente un Programa Completo de Formación de Formadores, que puedan disponer de un software como fuente de consulta que les pueda recordar las técnicas y los métodos compartidos durante el Entrenamiento, el mismo que será muy dinámico, positivo, aplicando la metodología de triangulación: información, normas, práctica, entre otras.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Motivación.- La palabra **motivación** deriva del latín *motivus*, que significa «causa del movimiento» La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Aprendizaje.- El **aprendizaje** es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

Estudiante.- La palabra **estudiante** es un sustantivo masculino que se refiere al educando o alumno dentro del ámbito académico, que estudia como su ocupación principal

Docente.- Es aquel quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área del conocimiento , asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagogía del profesor

consiste, en facilitar el aprendizaje para que los Estudiantes, alcancen sus objetivos.

Eje Transversal.- son fuerzas dinámicas que permiten contextualizar los contenidos del currículo y enfatizar los aspectos significativos en circunstancias específicas. Dichos ejes por sí solo no representan contenido propios, sino que asoman en respuestas a los problemas que afectan a la comunidad en su macro, meso o micro sistemas, y, por lo cual deben ser tratados en los procesos educativos.

Currículo.- El término **currículo** se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

Diseño.- Elaboración de los Contenidos del cual el responsable es el profesional a cargo del curso, la información se estructura según un instructivo, luego viene la **adaptación de los contenidos** que tiene como responsable al equipo didáctico.

Guía.- La guía didáctica es el instrumento (digital o impreso) con orientación técnica para el estudiante, que incluye toda la información necesaria para el correcto uso y manejo provechoso de los elementos y actividades que conforman la asignatura, incluyendo las actividades de aprendizaje y de estudio independiente de los contenidos de un curso.

Metodología.- La metodología es una de las etapas específicas de un trabajo o proyecto que parte de una posición teórica y conlleva a una selección de técnicas concretas (o *métodos*) acerca del procedimiento para realizar las tareas vinculadas con la investigación, el trabajo o el proyecto.

Diagnóstico.- es un análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.

Estrategias.- Una **estrategia** es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión

Evaluación.- La evaluación es recoger información, reflexionar sobre lo recogido y tomar decisiones para mejorar.

Aprendizaje Significativo.- El aprendizaje significativo es aquel aprendizaje en el que los docentes crean un entorno de instrucción en el que los alumnos entienden lo que están aprendiendo. El aprendizaje significativo es el que conduce a la transferencia. Este aprendizaje sirve para

utilizar lo aprendido en nuevas situaciones, en un contexto diferente, por lo que más que memorizar hay que comprender. Aprendizaje significativo se opone de este modo a aprendizaje mecanicista. Se entiende por la labor que un docente hace para sus alumnos. El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante pre existente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras. El aprendizaje significativo se da mediante dos factores, el conocimiento previo que se tenía de algún tema, y la llegada de nueva información, la cual complementa a la información anterior, para enriquecerla. De esta manera se puede tener un panorama más amplio sobre el tema.

Andragogía.- es la ciencia que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de **participación** y **horizontalidad**. Su proceso, al estar orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

Pedagogía.- es la ciencia que tiene como objeto de estudio a la Educación

Enseñanza.- La **enseñanza** es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de 4 elementos: uno o varios Docentes o Facilitadores, uno o varios Estudiantes o discentes, el objeto

de conocimiento, y el entorno educativo o mundo educativo que pone en contacto a profesores y Estudiantes.

La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades, basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales.

Objetivos.- En el sentido de causa final, o sea relativo a los fines o propósitos de algún objeto o algún ser o alguna institución o alguna organización, o bien literalmente, a la doctrina filosófica de las causas finales, o bien a la atribución de una finalidad u objetivo a un proceso concreto o a una estructura institucional.

Voluntad.- La palabra voluntad proviene del latín *voluntas-voluntatis* (verbo: volo=poder y sufijo tas,tatis= -dad, -idad en castellano) y consiste en la capacidad de los seres humanos y de otros animales que les mueve a hacer cosas de manera intencionada. Es la facultad que permite al ser humano gobernar sus actos, decidir con libertad y optar por un tipo de conducta determinado. La voluntad es el poder de elección con ayuda de la conciencia.

CAPITULO III METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Modalidad de la investigación

La investigación que se presenta corresponde a la investigación de campo, bibliográfico y también tiene una propuesta factible, pero con planeamiento de hipótesis. Según YEPEZ (2010) indica que:

“Proyecto factible comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y su ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades”. (P.28)

Luego de conocer la Modalidad de la Investigación, a continuación presento la Metodología utilizada en el proceso de investigación:

MATERIALES Y METODOS UTILIZADOS

METODOS

Los métodos de investigación científica son aquellos que nos ayudan a determinar una serie ordenada de procedimientos en los cuales hace uso la indagación científica para obtener la extensión de nuestros conocimientos.

"...el proceso más formal, sistemático, e intensivo de llevar a cabo un método de análisis científico...es una actividad más sistemática dirigida hacia el descubrimiento del desarrollo de un cuerpo de conocimientos organizados. Se basa sobre el análisis crítico de proposiciones hipotéticas para el propósito de establecer relaciones causa-efecto, que deben ser probadas frente a la realidad objetiva. Este propósito puede ser ya la formulación-teoría o la aplicación-teoría, conduciendo a la predicción y, últimamente, al control de hechos que son consecuencia de acciones o de causas específicas." (Best, 1982:25,26).

Todo proceso de investigación debe establecer hipótesis, el propósito es poder comprobarlas, basando sus fundamentos en un marco teórico, tal como lo menciona la cita descrita, como resultante de causas y consecuencias, cada proceso entonces deberá seguir un orden, una secuencia, que se sustente en una metodología.

Analicemos los métodos utilizados

Método Empírico

Este método me ha permitido determinar los porcentajes y tendencias del objeto de estudio, no solo cuando realizaba las encuestas, sino también al momento de tabularlas y cuando hacía referencia en el marco teórico, especialmente cuando vinculaba la realidad educativa en los Estudiantes versus las necesidades buscadas por las Empresas, a través de las Competencias técnicas y Organizacionales.

Con lo antes expuesto puedo destacar que al momento de visitar las Universidades, en busca de información, utilicé el **método de recolección** de datos que incluyo como parte de la metodología.

La encuesta como instrumento de investigación me ha permitido por un lado diagnosticar para contrastar las acciones efectuadas en la experimentación, como obtener información para medir resultados actuales, así como tendencias.

Además otro instrumento utilizado han sido las entrevistas que he efectuado a Estudiantes, Docentes, Autoridades y Personal Administrativo de algunas Universidades, quienes han opinado de lo que perciben de Motivación en el Aprendizaje, su realidad, sus necesidades, sus adversidades y finalmente de las expectativas que pudiera generar su aplicación e implementación, dentro del currículo en el Docente y la Universidad.

Otro aspecto muy importante ha sido el criterio de expertos encuestados e investigados, los que me han permitido validar la Propuesta planteada.

Método Teórico

El Método teórico me ha permitido estudiar las relaciones principales del objeto de la investigación, de aquellos aspectos no observables, de intuición de percepción y de expectativas, como son la asimilación de hechos, fenómenos y procesos en la construcción del modelo e hipótesis de la investigación, apoyándose básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.

Podemos resumir que los métodos utilizados han sido:

- a. Analítico – Sistémico
- b. Inductivo – Deductivo
- c. Sistémico Estructural - Funcional

Veamos cómo han funcionado cada uno de ellos:

- a. Analítico – Sistémico.-** Utilizado para obtener una explicación más detallada del objeto de la investigación, ya que me ha permitido analizar en su conjunto el proceso holístico de la Motivación en el Aprendizaje, realizar una síntesis que resuma todos los componentes inmersos en el tema.

- b. Método Inductivo – Deductivo.-** El Método me ha permitido comprender todas las partes dentro del entorno Docente, lo que me

permitió conocer en su totalidad las realidades en las que se desenvuelven los actores involucrados en la Educación Superior.

- c. Sistémico – Estructural.-** Este método me permitió conocer contenidos y métodos de los que emplea el Docente al momento de impartir sus clases, determinar aspectos a Mejorar y de esta manera sustentar mi Propuesta de crear una Guía Interactiva y una Capacitación para el Docente en técnicas que permitan concientizar y avivar la Motivación en el Aprendizaje.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población está conformada por las Autoridades Docentes y Estudiantes que pertenecen al Universidad Politécnica Salesiana, correspondiente a 250 Personas.

Muestra

El presente estudio se realiza con una muestra de 154 Participantes, de una Población de 250 Personas; **2 Autoridades, 6 Docentes y 146 Estudiantes**, se procederá utilizando la técnica de muestreo la que se obtendrá mediante la siguiente formula, a través de las siguientes variables:

Error standard: 0.05

Varianza: 0.25

Constante de Corrección: 2

Muestra: 146 Personas de un Total de 250 Personas correspondiente a la **Población.**

Cuadro 4

Población y Muestra			
No.-	Detalle	Cantidad	Porcentaje
1	Autoridades	2	1%
2	Docentes	6	4%
3	Estudiantes	146	95%
Total Población		250	
Total Muestra		154	100%

Elaboración Propia

CUADRO 5 (Aplicación de la Fórmula)

Cálculo del tamaño de la Muestra					
Población	250	62,5			
Varianza Población	0,25	249	0,000625	0,405625	
Error Standard	0,05				n= 154
Constante de Corrección	2				
Fórmula Aplicada	$\frac{PQN}{\frac{(N-1)(E^2)+0,25}{K^2}}$				

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Tipo de Investigación

YEPEZ (2011) **“Describe, registra analiza e interpreta la naturaleza actual, la composición y los procesos de los fenómenos para presentar una interpretación correcta se pregunta como es y cómo se manifiesta” (P.32)**

La investigación ha tenido como Propósito orientar con soluciones prácticas el reconocimiento de la necesidad de Mejorar el Perfil Docente a través de interiorizar en el Maestro y los Estudiantes la utilización de técnicas de Motivación que les permita fortalecer el aprendizaje.

Por su profundidad es de carácter exploratoria – descriptiva, ya que en primer lugar nos permite familiarizarnos con el objeto de estudio que ha servido para establecer una Guía Interactiva para el Docente, así como también ha dado lugar a un estudio descriptivo donde se analizó la problemática actual.

Por sus fuentes es metodológica y por su lugar de campo por la realidad en que se ha efectuado.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Para someter a prueba una hipótesis es necesario trabajar con datos extraídos de la realidad social que se estudia y para ello hay que operacionalizar los conceptos contenidos en las hipótesis para hacer descender el nivel de abstracción de las variables y poder manejar sus referentes empíricos. Así cada variable se descompone en indicadores a través de un proceso de deducción lógica. Los indicadores constituyen un conjunto de rasgos perceptibles que harán posible una referencia empírica a la presencia del concepto. Este proceso de Operacionalización de las

variables puede incluir varios niveles de generalidad, hasta llegar a los indicadores que hagan posible la medición requerida (Nivel del Indicador). En este estudio se obtienen indicadores de 1°, 2° y 3° nivel.

CUADRO 6.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

No	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
1	La Motivación en el Aprendizaje	Investigación y Entrevistas de Campo: Individuales Grupales Conversaciones Informales	Talleres Mesa Redonda Consulta Cuestionario realizado en un 100% de lo previsto
2	Los Estudiantes del cuarto año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, como eje transversal del currículo	Resultados Académicos alcanzados Metodologías Estrategias Didácticas Autoridades, Docentes Estudiantes	Investigación realizada en un 100%
3	Guía Interactiva para el Docente	Diseño de una Guía Interactiva y un Programa de Capacitación paralelo	100% Diseñada la Guía y el Programa de Entrenamiento.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Se aplicaron encuestas a las Autoridades, Docentes y Estudiantes a fin de obtener información sobre cómo se desarrollan las clases, que materiales didácticos utilizan, que estrategias motivacionales se aplican para desarrollar las destrezas comunicativas, también cómo es la actitud de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El método de encuesta consiste en someter a un grupo o a un individuo a un interrogatorio invitándoles a contestar una serie de preguntas de un cuestionario. Según **EYSSAUTIER, (2002)**. Metodología de la investigación. 4ta edición. Ed. Thomson.

“Las preguntas del mismo son cuidadosamente preparadas con relación al problema que se investiga y a la hipótesis que se quiere comprobar. Las respuestas son reflejadas en el mismo cuestionario” (pg.214).

Aspectos de la encuesta

1. Para ser claros con respecto al problema, los objetivos e hipótesis.
2. Para conocer las características de la población que va a ser encuestada.
3. Para inquirir si existió anteriormente investigaciones similares.
4. Para determinar el tipo de preguntas a ser formuladas.

Datos de la encuesta

Título

Objetivo

instructivo

Preguntas que se formulan

Agradecimiento

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Una vez aplicada la recolección de información, con los datos obtenidos se procedió con la tabulación de los mismos, lo que permitió realizar un estudio exhaustivo de cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; el análisis se lo representa gráficamente de manera tal que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de éstas.

Al final se formulan las conclusiones y sugerencias, las mismas que ayudan a mejorar la problemática investigada.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este Capítulo se han considerado los resultados de la investigación, a través de la instrumentación para confirmar y validar la hipótesis en estudio, los mismos que detallo a continuación:

- a. Encuestas realizadas a Autoridades, Docentes y Estudiantes
- b. Entrevista al Vicerrector de la Universidad, así como a Expertos en el tema.

Los resultados obtenidos se los expresa estadísticamente, así como en forma de gráficos, al final se hace una explicación porcentual y pedagógica.

El propósito de las entrevistas a las Autoridades: Vicerrector y Director de la Carrera en Administración, es poder concientizar la importancia de Institucionalizar la práctica de la Motivación en el Aprendizaje como una Metodología que contribuya a Mejorar el Currículo Académico y el Perfil Profesional en Docentes y Estudiantes.

Por otro lado consultar expertos nos ha permitido profundizar el conocimiento educativo, a través de sus diversas opiniones.

A continuación se esquematiza el análisis en 3 ejes:

Cuadro 6 Distribución del Análisis de Encuestas

a. Cuadro Estadístico (Distribución de Frecuencia)
b. Gráfico
c. Análisis Porcentual y Pedagógico

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.7

Autoridades de la Universidad

Pregunta 1: ¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como un factor determinante a sus resultados Académicos y Conductuales?

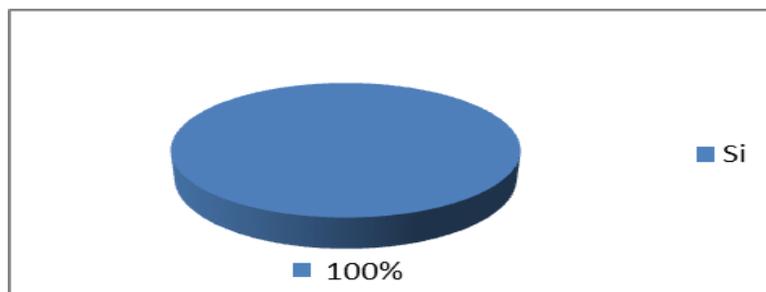
Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Si	2	100
4	No	0	0

Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.6

¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como un factor determinante a sus resultados Académicos y Conductuales?



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

El Vicerrector, como el Director de la Carrera expresó en un 100% estar muy de acuerdo a que la Motivación en el Aprendizaje determina la calidad de resultados Académicos y Conductuales en los Estudiantes, la misma que le permitirá adquirir los conocimientos efectivos para situarse de acuerdo a las exigencias actuales de los Mercados de Trabajo de una manera satisfactoria, contribuyendo de esta forma a crear un país diferente y mejor.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.8

Autoridades de la Universidad

Pregunta 2: ¿Se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación?

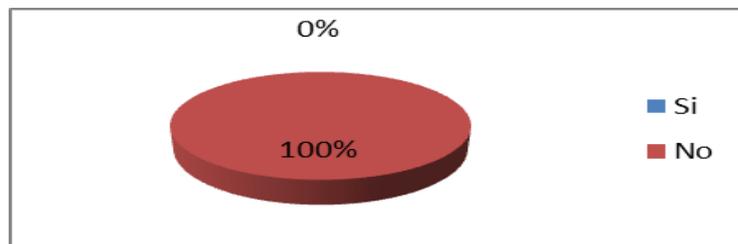
Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Si	0	0
4	No	2	100

Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.7

¿Se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación?



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Las Autoridades coincidieron en un 100% en que todavía se otorga mayor énfasis a las actividades netamente académicas, pedagógicamente afecta a los Educandos, ya que de esta manera los limita en su accionar, cuando la Realidad Mundial exige una Educación Integral, que haga énfasis en la estima propia, la motivación, la productividad.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.9

Autoridades de la Universidad

Pregunta 3: ¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la preparación para la vida?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Si	2	100
4	No	0	100

Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.8

¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la preparación para la vida?



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

De acuerdo a la pregunta las Autoridades también coincidieron que los Docentes tienen un Rol protagonista en el desempeño de sus Estudiantes, las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la preparación para la vida, contribuyen en los Estudiantes a despertar su imaginación, ayudándolos a desarrollar competencias para tomar decisiones, conocer el pensamiento de los demás y permitir su participación.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.10

Autoridades de la Universidad

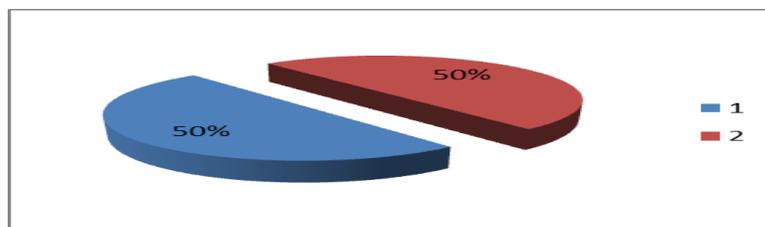
Pregunta 4: ¿Conocen los Docentes las metas que persiguen los Estudiantes a la hora de aprender?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
1	Si	1	50
2	No	1	50

Fuente: Encuestas a las Autoridades
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.9

¿Conocen los Docentes las metas que persiguen los Estudiantes a la hora de aprender?



Fuente: Encuestas a las Autoridades
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Como podemos observar en esta pregunta la respuesta porcentual está dividida, una de las formas apropiadas de motivar a los Estudiantes es conocerlos, saber de sus sueños, necesidades, conocimientos académicos, convirtiéndose hasta en una ventaja comparativa, que permita potencializar sus talentos, es por esto que vale la pena saber cómo persiguen sus metas para aprender, como parte del proceso pedagógico.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.11

Autoridades de la Universidad

Pregunta 5: ¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación del Aprendizaje?

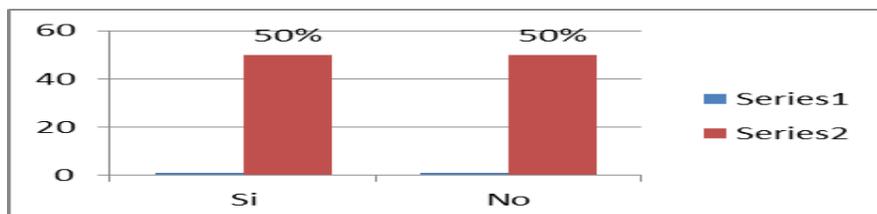
Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Si	1	50
4	No	1	50

Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.10

¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación del Aprendizaje?



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

En realidad la respuesta es de un 50%, los encuestados asumieron que parte del currículo del Docente es recibir información de la necesidad de motivar a los Estudiantes, no tienen Programas especiales sobre técnicas específicas que permitan implementar a la motivación como una cultura institucional, de acuerdo a lo que sugieren los expertos.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.12

Autoridades de la Universidad

Pregunta 6: ¿En las Universidades debería existir un Plan anual de Evaluación de 360°?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Si	2	100
4	No	0	0

Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.11

¿En las Universidades debería existir un Plan anual de Evaluación de 360°?



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Las Autoridades coincidieron en su totalidad; es decir en un 100%, poder evaluar de forma integral, constituye obtener una información completa, más objetiva y se convierte en una manera apropiada de motivar, cuando esta se venda como apoyo y no persecución, de alguna forma se rompe el paradigma de la supremacía y el poder absoluto, ya que la validación está también en manos de los Estudiantes, como fin de todo esfuerzo educativo.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.13

Autoridades de la Universidad

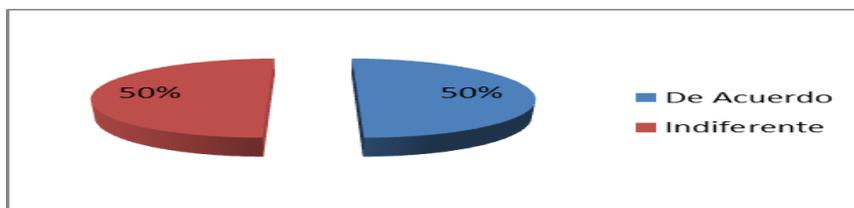
Pregunta 7: ¿Logra la Universidad cerrar la brecha entre conocimiento y experiencia, garantizando al Estudiante una efectiva inserción en el mercado laboral o de Emprendimiento?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	0	0
4	De Acuerdo	1	50
3	Indiferente	1	50
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		2	100

Fuente: Resultado a la Encuesta a las Autoridades UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.12

Autoridades de la Universidad



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

A esta pregunta se dividieron las respuestas, pues consideran que todavía no se ha desarrollado una estrategia para realizar seguimiento a los Estudiantes, una vez que han terminado su carrera universitaria, pedagógicamente es una forma apropiada de apoyar a los Estudiantes, a través de un Servicio posterior, incluso permite a la Universidad evaluar sus alcances académicos y organizacionales.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.14

Autoridades de la Universidad

Pregunta 8: ¿Los Docentes saben cómo Motivar el Aprendizaje en sus Estudiantes?

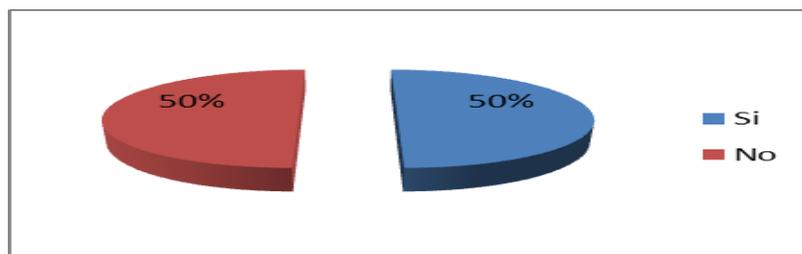
Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Si	1	50
4	No	1	50

Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRA FICO No.13

¿Los Docentes saben cómo Motivar el Aprendizaje en sus Estudiantes?



Fuente: Encuestas a las Autoridades

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Tal como hice referencia a una pregunta similar antes, se mantiene los porcentajes divididos, conocer técnicas de motivación como docentes, resultaría una obligación, que debería ser parte del currículo en cada materia, ya hemos estudiado su importancia y necesidad, sobretodo si buscamos sinceramente Estudiantes profesionalizados, capaces de aportar los mejores resultados a la sociedad.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.15

Docentes de la Universidad

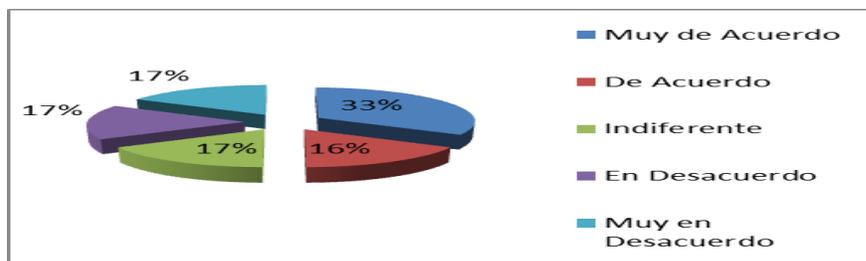
Pregunta 1: ¿Se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	2	33
4	De Acuerdo	1	17
3	Indiferente	1	17
2	En Desacuerdo	1	17
1	Muy en Desacuerdo	1	17
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.14

¿Se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación?



Fuente: Encuestas a los Docentes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Los docentes a esta pregunta respondieron que un 33% estaba muy de acuerdo, 17% de acuerdo, así como indiferentes, lo mismo 17% en desacuerdo, como muy en desacuerdo, la docencia no puede enfocarse meramente a cuestiones académicas, ya que los Estudiantes deben acudir a un proceso de formación integral, en donde se privilegien otros espacios de información y práctica como son los valores, competencia organizacionales y sociales.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.16

Docentes de la Universidad

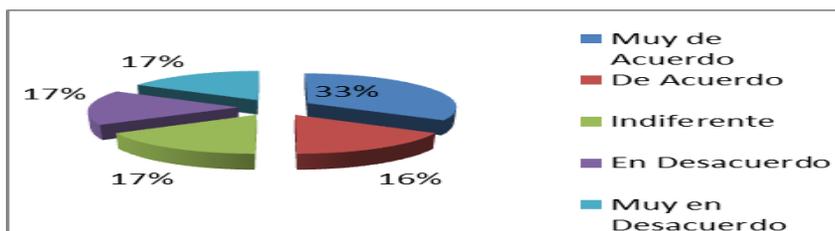
Pregunta 2: ¿Conocen los Docentes las Metas que persiguen sus Estudiantes para Aprender?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	2	33
4	De Acuerdo	1	17
3	Indiferente	1	17
2	En Desacuerdo	1	17
1	Muy en Desacuerdo	1	17
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.15

¿Conocen los Docentes las Metas que persiguen sus Estudiantes para Aprender?



Fuente: Encuestas a los Docentes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Los docentes a esta pregunta respondieron que un 33% estaba muy de acuerdo, 17% de acuerdo, así como indiferentes, lo mismo 17% en desacuerdo, como muy en desacuerdo, la composición pedagógica debe orientarse a conocer las necesidades de sus estudiantes, como ejes fundamentales del proceso enseñanza aprendizaje.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.17

Docentes de la Universidad

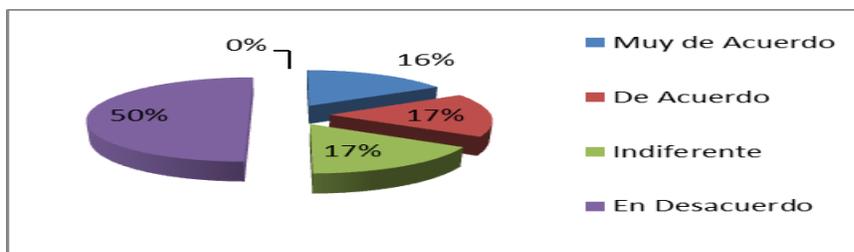
Pregunta 3: ¿Se siente Usted Motivado como Docente?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	1	17
4	De Acuerdo	1	17
3	Indiferente	1	17
2	En Desacuerdo	3	50
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.16

¿Se siente Usted Motivado como Docente?



Fuente: Encuestas a los Docentes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

La respuesta en términos porcentuales mayor fue la del 50% en desacuerdo, seguidas en su misma proporción del 17% a las de muy de acuerdo, de acuerdo e indiferente, los docentes para poder motivar a sus Estudiantes, indiscutiblemente deben estar motivados, una situación como la actual debe ser considerada, ya que los maestros son los Facilitadores de sus Educandos, en virtud para poder dar lo mejor, deben estar contentos con lo que hacen, de lo contrario los resultados no serán los deseables.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.18

Docentes de la Universidad

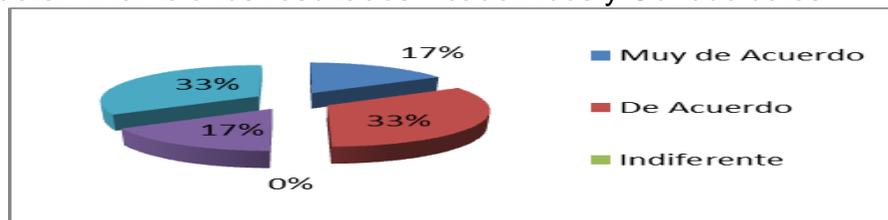
Pregunta 4: ¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como un factor determinante a los resultados Académicos y Conductuales?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	1	17
4	De Acuerdo	2	33
3	Indiferente	0	0
2	En Desacuerdo	1	17
1	Muy en Desacuerdo	2	33
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.17

¿Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como un factor determinante a los resultados Académicos y Conductuales?



Fuente: Encuestas a los Docentes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Un 17% de los encuestados manifestó que estaban muy de acuerdo, un 33% de acuerdo, un 17% en desacuerdo y un 33% en muy en desacuerdo, observamos resultados diametralmente opuestos, lo que nos puede indicar que todavía existen docentes que manejan sus pensamientos pedagógicos con paradigmas en que lo técnico es lo relevante, en los actuales momentos la visión del maestro cambió, para volverse una visión de formación, con un alcance integral y mayor.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.19

Docentes de la Universidad

Pregunta 5: ¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la Comunicación Eficaz?

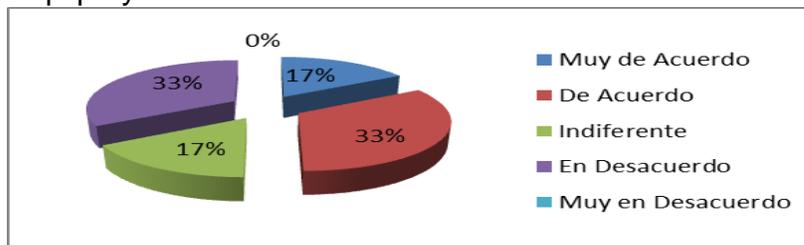
Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	1	17
4	De Acuerdo	2	33
3	Indiferente	1	17
2	En Desacuerdo	2	33
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS

Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.18

¿El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la Comunicación Eficaz?



Fuente: Encuestas a los Docentes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Las respuestas a la pregunta fueron diversas 17% muy de acuerdo, en tanto un 33% de acuerdo y respectivamente en desacuerdo y muy en desacuerdo, pedagógicamente en los actuales momentos debemos preparar a los Estudiantes en prácticas de competencias interpersonales, hay que enseñarles a los Estudiantes a saber convivir con sus compañeros, Docentes, etc, esto facilitará el trabajo en equipo, la comunicación, debemos pensar en un Estudiante para el futuro, hay que dotarlo de las herramientas que garanticen sus resultados empresariales.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.20

Docentes de la Universidad

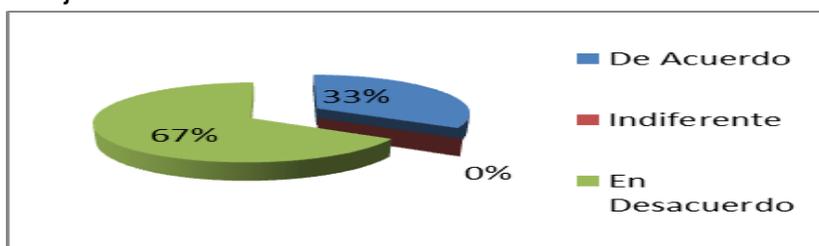
Pregunta 6: ¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación del Aprendizaje?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	0	0
4	De Acuerdo	2	33
3	Indiferente	0	0
2	En Desacuerdo	4	67
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.19

¿Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación del Aprendizaje?



Fuente: Encuestas a los Docentes
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Podemos darnos cuenta que la estructura porcentual se asienta en 67% en desacuerdo y su diferencia de 33% de acuerdo, lo que indicaría la necesidad inmediata de capacitarse y conocer un Programa completo y sostenido de técnicas de motivación que les permita a los Docentes liderar su gestión como tal, creando un ambiente propicio para asegurar resultados académicos en el aprendizaje efectivo de sus Educandos.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.21

Docentes de la Universidad

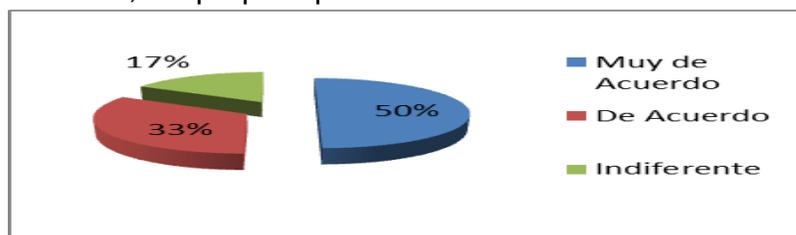
Pregunta 7: ¿Plantea sus Objetivos académicos ligados a las necesidades Profesionales de sus Estudiantes, los prepara para la vida?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	3	50
4	De Acuerdo	2	33
3	Indiferente	1	17
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.20

¿Plantea sus Objetivos académicos ligados a las necesidades Profesionales de sus Estudiantes, los prepara para la vida?



Fuente: Encuestas a los Docentes
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Las repuestas se traducen en 50% muy de acuerdo, 33% de acuerdo y 17% no tenía una idea clara lo que validó un 17%, cuando hablamos de ligar los objetivos académicos a las necesidades profesionales de los Estudiantes estamos pensando en crear una sociedad efectiva y humana, que se convertirá en un emblema de prosperidad, beneficios y fundamentos, esta debe ser la visión global de cada docente, no hacerlo, significará querer construir una catedral, olvidando los cimientos.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.22

Docentes de la Universidad

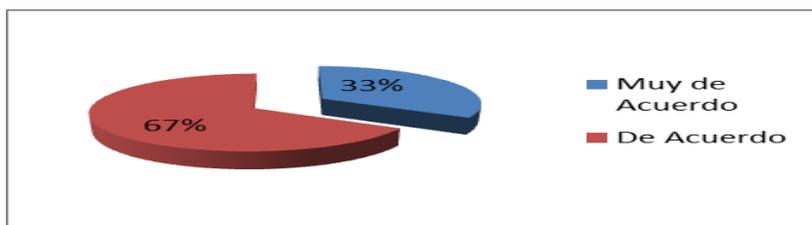
Pregunta 8: ¿En sus clases intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, en el que los Estudiantes se enfrentan con su propia educación, trabajan en colaboración con otros, confían en la valoración de sus tareas?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	2	33
4	De Acuerdo	4	67
3	Indiferente	0	0
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		6	100

Fuente: Resultado a la Encuesta de Docentes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.21

¿En sus clases intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, en el que los Estudiantes se enfrentan con su propia educación, trabajan en colaboración con otros, confían en la valoración de sus tareas?



Fuente: Encuestas a los Docentes
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Los Docentes opinaron un 33% en muy de acuerdo y un 67% de acuerdo, pedagógicamente este proceder permite que el Estudiante se motive permanentemente porque le ayuda a construir su propio conocimiento e identificar sus propias necesidades que a la larga de su práctica común y permanente, determinará un estilo propio de vida personal y profesional, le va a ir bien en la vida.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.23

Estudiantes de la Universidad

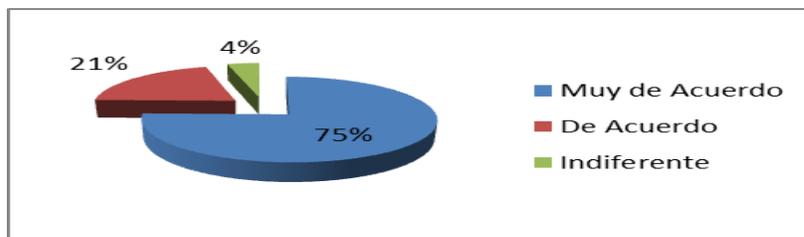
Pregunta 1: ¿Se siente con vocación en su carrera?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	110	75
4	De Acuerdo	30	21
3	Indiferente	6	4
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.22

¿Se siente con vocación en su carrera?



Fuente: Encuestas a los Estudiantes
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Las respuestas a esta pregunta son de interés relevante al estudio de esta investigación, ya que un 75% dijo estar muy de acuerdo y 21% de acuerdo de sentir vocación por la Carrera lo que prueba que los Estudiantes ven a la Universidad como un medio para salir adelante en la vida, de ahí la enorme responsabilidad como Docentes de convertirnos en ese motor impulsor para lograrlo, concientizando la posibilidad de usar su potencial de reserva y sosteniéndolos con prácticas permanentes de motivación en el aprendizaje.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.24

Estudiantes de la Universidad

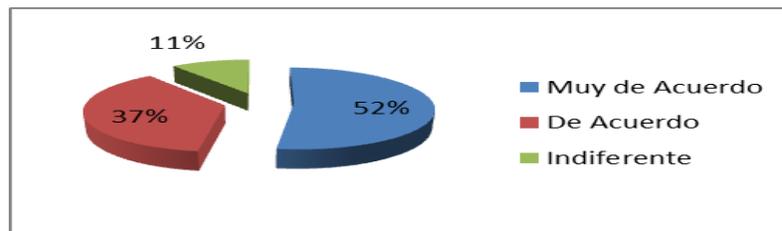
Pregunta 2: ¿Las clases que recibe lo motivan?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	70	48
4	De Acuerdo	50	34
3	Indiferente	14	10
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		134	92

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.23

¿Las clases que recibe lo motivan?



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Los estudiantes respondieron la necesidad de obtener clases que los motiven un 48% muy de acuerdo, un 34% de acuerdo, un 10% indiferente, pedagógicamente se observa una orientación al resultado, culturalmente hemos inducido en los Estudiantes esta forma de expresión y olvidamos algo que ya se está Institucionalizando que es el proceso, una adecuada forma de evaluar esfuerzos.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.25

Estudiantes de la Universidad

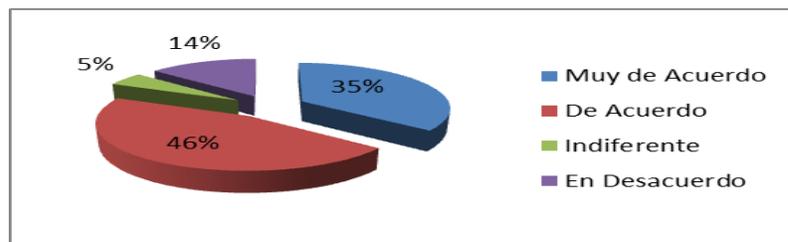
Pregunta 3: ¿Me esfuerzo en las tareas que considero importante?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	52	36
4	De Acuerdo	67	46
3	Indiferente	7	5
2	En Desacuerdo	20	14
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.24

¿Me esfuerzo en las tareas que considero importante?



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

A esta pregunta los Estudiantes respondieron de diversas maneras un 36% estuvo muy de acuerdo, un 46% de acuerdo, un 5% indiferente y un 14% desacuerdo, lo que soporta el análisis anterior, en donde su mayor representatividad de elección está en el objetivo, alcanzar la tarea, debemos insistir y enseñar que parte del éxito profesional, también se lo encuentra en el avance periódico y sostenido (proceso)

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.26

Estudiantes de la Universidad

Pregunta 4: ¿El pensum de su carrera, considera que debe ser actualizado?

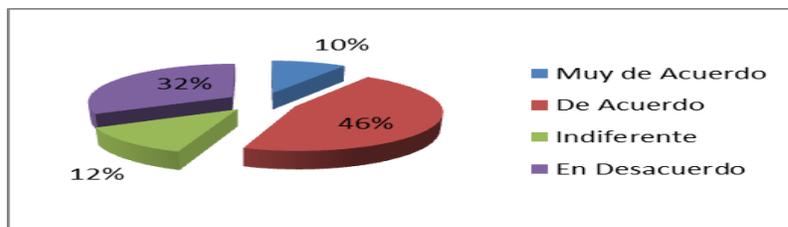
Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	14	10
4	De Acuerdo	67	46
3	Indiferente	18	12
2	En Desacuerdo	47	32
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS

Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.25

¿El pensum de su carrera, considera que debe ser actualizado?



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

A esta respuesta era de esperar una mayor participación en el muy de acuerdo 10%, entendible dadas las condiciones antes señaladas, 46% de acuerdo y algo que nos pone a pensar un 32% en desacuerdo, se prueba una vez más la hipótesis de trabajar en la formación del Educando, para que sea capaz de reconocer al esfuerzo como una meta permanente a la que hay que llegar siempre e incidir integralmente en el currículo actualizado.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.27

Estudiantes de la Universidad

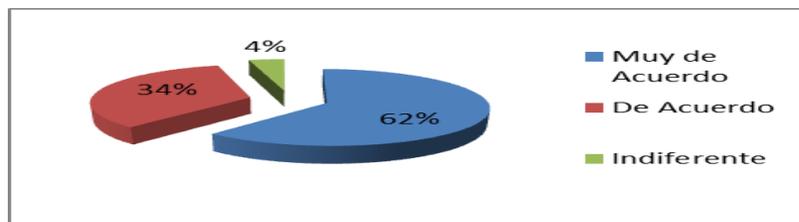
Pregunta 5: ¿Cree que su Carrera es atractiva en el campo laboral?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	90	62
4	De Acuerdo	50	34
3	Indiferente	6	4
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.26

¿Cree que su Carrera es atractiva en el campo laboral?



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Las necesidades fisiológicas de acuerdo a la pirámide de Maslow obligan de alguna manera a que los Estudiantes decidan un 63% muy de acuerdo, un 34% de acuerdo, lo ideal sería que en su etapa de formación puedan verter sus conocimientos en la práctica, la realidad muchas veces es diferente, aquí tenemos un desafío integral, sociedad, familia, instituciones educativas, empresa, en el que habría que coincidir.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.28

Estudiantes de la Universidad

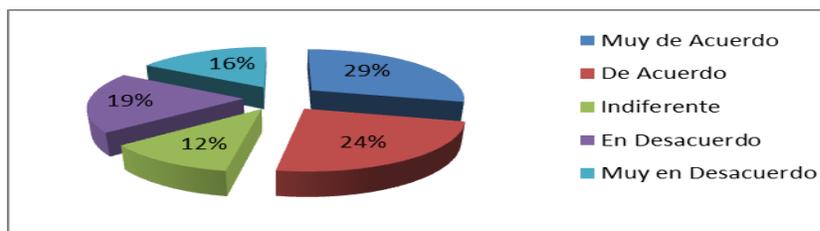
Pregunta 6. ¿Mis profesores y su metodología me motivan para seguir estudiando?

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	42	29
4	De Acuerdo	35	24
3	Indiferente	17	12
2	En Desacuerdo	28	19
1	Muy en Desacuerdo	24	16
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.27

¿Mis profesores y su metodología me motivan para seguir estudiando?



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Con la respuesta a esta pregunta estamos probando una vez más la hipótesis planteada en la investigación, coincido que no es cuestión de voluntad, sino más bien de falta de conocimiento de la necesidad que tienen los Educadores en sus Estudiantes de implementar técnicas de motivación internas y externas propias y hacia los Educandos, para que sus resultados no sean como los que apreciamos Muy de acuerdo tan solo 29%, de acuerdo 24%, 19% y 16% en desacuerdo y muy en desacuerdo, respectivamente.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.29

Estudiantes de la Universidad

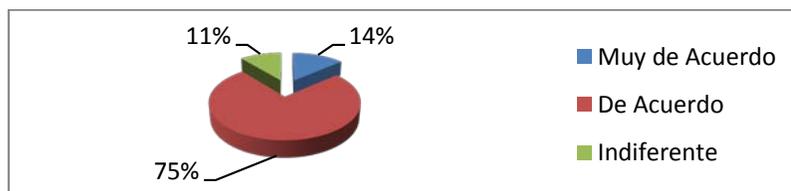
Pregunta 7: El entorno de la facultad presta facilidades para el aprendizaje.

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	20	14
4	De Acuerdo	110	75
3	Indiferente	16	11
2	En Desacuerdo	0	0
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.28

El entorno de la facultad presta facilidades para el aprendizaje.



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

Observamos que los Estudiantes expresaron en un 14% estar muy de acuerdo, un 75% de acuerdo y un 11% indiferente, se repiten las tendencias pedagógicamente sería ideal que el porcentaje de muy de acuerdo fuera superior, sin embargo se nota una madurez por parte del encuestado ya que si sumamos entre muy de acuerdo y de acuerdo la respuesta de 89% es muy representativa, lo que nos indica claramente que los Educandos desean mejorar, debemos estar enfocados con la profesionalización del Docente para cubrir sus expectativas, ofreciendo un entorno entre otras cosas adecuado.

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

CUADRO No.30

Estudiantes de la Universidad

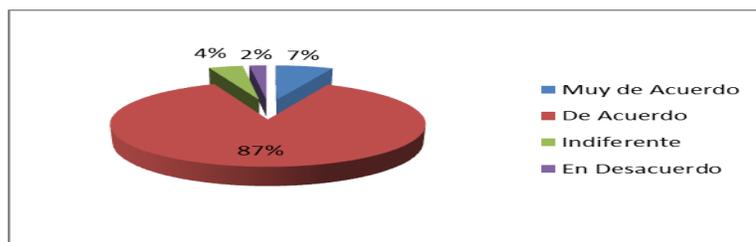
Pregunta 8: Los docentes utilizan las tics en el desarrollo de las clases.

Escala de Valores	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje de Participación
5	Muy de Acuerdo	10	7
4	De Acuerdo	127	87
3	Indiferente	6	4
2	En Desacuerdo	3	2
1	Muy en Desacuerdo	0	0
Total		146	100

Fuente: Resultado de la Encuesta a Estudiantes de la UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

GRAFICO No.29

Los docentes utilizan las tics en el desarrollo de las clases.



Fuente: Encuestas a los Estudiantes

Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis

A esta pregunta las respuestas fueron un 7% muy de acuerdo, un 87% de acuerdo, en desacuerdo un 2%, considero que en esta pregunta se consolida la investigación, ya que aunque el 87% de los Estudiantes expresaron su acuerdo, el nivel de percepción es de duda para aceptar enfáticamente un muy de acuerdo, pero por supuesto, razonablemente, insisto en otras condiciones, más sin embargo la lectura nos obliga como Docentes a crear una Cultura más alta del Cumplimiento, para llegar a la de Compromiso, para que los Estudiantes se preparen con el firme propósito de trascender para construir, de la mano con la tecnología.

Análisis de las Entrevistas a las Autoridades

Independientemente de las encuestas realizadas a las Autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana; su Vicerrector y su Director de Carrera en Administración, los entrevisté y estos fueron los resultados.

Cuadro 31

1.- Qué piensa Usted con respecto al uso de la Motivación en el Aprendizaje en los Estudiantes, en la formación por competencias?	Muy Importante, debería ser considerada como parte del Currículo y contemplada en la Reforma Educativa, acorde las exigencia del Docente del Siglo XXI
2.- Considera Usted que los Conocimientos en técnicas motivacionales favorecen el proceso de enseñanza – aprendizaje?	Por supuesto, de esta manera se logra conectar al Estudiante consigo mismo y con las necesidades propias de los resultados deseables de cada materia.
3.- La Motivación en el Aprendizaje, de acuerdo a su Experiencia podría ser una Ventaja Competitiva en los Estudiantes?	Claro que sí, genera un diferenciador que los prepara para la vida.
4.- Los Docentes están realmente involucrados en el uso pedagógico de la Motivación como parte de su proceso de enseñanza?	Lamentablemente no todos, necesitamos trabajar más en este proceso, socializando e implementando
5.- Con su respuesta anterior puedo inferir en qué todavía falta capacitar a los Docentes en esta área?	Efectivamente, así es.

6.- El incorporar como proceso continuo la Motivación en el Aprendizaje, significará un gran cambio, siente que vale la pena intentarlo?	Por supuesto, duro, difícil, pero necesario.
7.- Considera Usted que si la Universidad impulsa este cambio, mejorarían los procesos de enseñanza, deseables a la Educación actual	Claro que sí, deberíamos considerarlo como una meta Institucional.
8.- La práctica permanente de la Motivación en la enseñanza por parte de los Docentes, mejoraría los resultados académicos, elevando de esta manera la imagen Institucional.	Totalmente de acuerdo.

Fuente: Autoridades de la Universidad Politécnica Salesiana UPS
Autor: Eco. Luis Ordóñez Navas

Análisis de las Entrevistas

Realmente fue una experiencia gratificante, las Autoridades que fueron entrevistadas, contribuyeron valiosamente con sus aportaciones sobre la visión que tiene la Universidad con respecto a sus Estudiantes, a través de sus Docentes y Personal Administrativo. En la actualidad, por los procesos de acreditación por los que atraviesa la Educación Superior en nuestro país. Resulta beneficiosa la inclusión de la Motivación como parte del currículo que mejore el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En realidad se pudo observar visiblemente preocupadas a las Autoridades y a su vez motivadas e inspiradas a incorporar el proceso de Motivación en el Aprendizaje como parte de la formación holística del Docente, como parte de sus competencias, que permita elevar su perfil profesional.

Análisis de las Entrevistas a Expertos

Al referirme a la parte de entrevistas con los Expertos, acudí a la búsqueda de video conferencias, la agrupación de foros de discusión en la que utilicé como metodología dirigir las reuniones a través de la triangulación en la que se analizó la Realidad de las Universidades en general y enfatizando en el tema de la Motivación en el Aprendizaje como práctica común, además las normas, leyes mandatorias, exigencias actuales, acreditación universitaria, finalmente recabé las conclusiones y recomendaciones, experiencias propias, etc. Esta valiosa información me permitió estructurar mis encuestas y entrevistas de una manera más objetiva y pragmática.

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS LEGALES

La investigación se basó en los siguientes documentos legales, que dan sustento y validez al tema de investigación:

- La Ley Orgánica de Educación Superior, en sus capítulos II de los fines de la educación superior
 - Artículos: 3-8-35-93-94-98 y 101

- Las Metas Educativas 2021 **Un proyecto iberoamericano para transformar la educación en la década de los bicentenarios**
- Las Metas Educativas 2021, los desafíos de una formación integral, que posibilite la cualificación deseada del Estudiante que le permita incorporarse productivamente a los mercados laborales.

- **POLITICA PÚBLICA DE LA SENESCYT PARA EL FOMENTO DEL TALENTO HUMANO EN EDUCACION SUPERIOR ACUERDO No. 2012– 029**

Fortalecer las capacidades humanas de la sociedad, supone un modelo de desarrollo basado en el integral cumplimiento, fomento y protección de los derechos humanos individuales y colectivos. El mencionado modelo de desarrollo exige de forma paralela diseñar, gestionar e implementar políticas públicas, institucionales y sistémicas que lo consoliden, y que consagren al talento humano como principio y fin del desarrollo.

- La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su capítulo II de las obligaciones del estado respecto al derecho de la educación en sus Art. 6 literales e, f, i, j.
- La Constitución Política de la República del Ecuador en su título II referido a los derechos, en el capítulo IV sección tercera en su artículo 16

Los sustentos legales han sido un aporte importantísimo en desarrollo de la presente investigación.

ACEPTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De acuerdo al planteamiento del problema, la formulación de la hipótesis dentro del proceso de desarrollo de la investigación, la obtención de la información sustentada en las encuestas y entrevistas realizadas, puedo llegar a las conclusiones, que validan la hipótesis establecida.

1. Es necesario que los Docentes desarrollen competencias en la utilización de técnicas de Motivación en el Aprendizaje, **más del 70% de acuerdo a la información obtenida, no utiliza formalmente técnicas de motivación como estrategia competitiva**
2. La exigencia de una Realidad interna y externa, demanda el uso de nuevos sistemas pedagógicos y Andragógicos, que posibiliten enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de prácticas positivas, dinámicas, altos niveles en valores como la tolerancia que fortalezcan el trabajo en equipo, del total de encuestados **el 74% dijo que los Docentes presentan sus materias a mucha velocidad, asumen que están forzados a cumplir un plan y estas son las consecuencias, la motivación resulta escasa**, lo que obliga al Educando a surtirse de la información a través de un una auto preparación, la comunicación eficaz, los métodos de horizontalidad, una educación más humana, facilitada por Docentes con una amplia Visión Motivadora en la teoría y en la práctica, despertando en el Estudiante un enfoque crítico, que parta desde sus propios fundamentos, concientizando su estilo a una mejora continua, garantizando su inserción laboral de una manera satisfactoria.

3. **El 90% de los Docentes consideran su necesidad de incorporar conocimientos, técnicas de motivación en el aprendizaje**, creen que la creación de una Guía Interactiva, seguida de una Capacitación vívida, se convertirá en el primer paso para aceptar nuevos o fortalecidos métodos de enseñanza, que posibilite graduar Profesionales en excelentes condiciones, pues de acuerdo a lo investigado nuestros Estudiantes necesitan de ese apoyo externo, ya que el **70% de ellos, aspiran terminar la Universidad por una necesidad económica, una formalidad de obtener un título** y solo un 30% ve a la Educación como una manera de Superarse a sí mismo.
4. Las Autoridades están de acuerdo en apoyar la construcción de este nuevo modelo, que privilegia una Educación con Calidad y Calidez.
5. **El 85% de los Estudiantes encuestados, al finalizar la misma también manifestaron que los Docentes de conocer un Programa que les permita aprender maneras más creativas de guiar sus clases**, a través de técnicas motivacionales, aspectos lúdicos, propender la investigación a través del fortalecimiento del equipo de trabajo, generando foros de discusión, simposios, presentaciones profesionales.
6. **El 87% de los Encuestados, entre Autoridades, Docentes y Estudiantes consideran la urgente necesidad de incorporar a las clases tecnología de punta, materiales didácticos, presentaciones más interesantes como mapas conceptuales**, el uso adecuado de las Tics, incluyendo una comunicación posterior, a través del uso de los Blogs, Slides Shares, entre otros.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Análisis de la investigación de mercado

Me voy a permitir realizar mi informe de conclusiones y recomendaciones, analizando los resultados obtenidos en la investigación de mercado, efectuado a las Autoridades, Docentes y Estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS):

1. En cuanto a la categorización 58% de los entrevistados y encuestados fueron mujeres y 42% corresponden a hombres.
2. Al ser entrevistados sobre motivación en el aprendizaje el 85% correspondiente a mujeres, mostró interés sobre el tema, la diferencia; es decir el 7% correspondiente a hombres se mostró indiferente y el 8% también mostró interés.
3. El 82% de los encuestados dijo desconocer que se estén aplicando una estrategia formal de motivación en el aprendizaje.
4. El 100% de los Estudiantes manifestó que nunca han conocido a la motivación como un tema que deba vincularse al currículo.
5. En realidad no se aprecia en la Escuela a la Motivación como parte de una red sistémica del currículo.

6. El 25% de los Docentes dijo que no es competencia de ellos enfocarse en la Motivación en sus Estudiantes, esto según ellos debe ya venir con los Educandos.
7. El 70% de los Estudiantes dijo que en las clases recibidas son poco los Docentes que utilizan didácticas que animen el aprendizaje, continúan las clases tipo Magistrales.
8. De los encuestados el 90% se evidenció deseoso de conocer más sobre la Motivación en el Aprendizaje.
9. No existe una forma de medir la motivación en el aprendizaje en las cátedras.
10. Los Docentes no reciben un Programa que les permita mejorar sus técnicas de enseñanza.
11. Existe mucho desconocimiento sobre el tema, al momento de preguntar qué escuelas del pensamiento rigen como factores determinantes del aprendizaje, desafortunadamente no encontré una respuesta completa.
12. El 85% de los Estudiantes dijeron que consideran que podrían tener un mejor rendimiento académico, siempre y cuando las clases se manifestaran más interesantes.
13. Los Estudiantes desearían que durante el proceso de enseñanza – aprendizaje se los prepara para la vida.

14. Al cuestionar a Estudiantes sobre el rendimiento académicos de otros compañeros, dijeron que gran parte de sus deficiencias, consideran se deben a carencias en su personalidad, que no son mejoradas en la Universidad.
15. El 98% de los Estudiantes coincidieron en que sería muy necesario que los Docentes los preparen en otras competencias que nos sean solamente técnicas, sino también humanas.
16. Los Estudiantes desearían que sus Docentes estén preparados en la Motivación en el Aprendizaje.
17. Las Autoridades, como los Docentes se presentaron de acuerdo a incorporar un proceso continuo de Motivación en el Aprendizaje, comenzando con un Programa de Capacitación.

Antes de expresar mis sugerencias, quiero concluir con un comentario general, el mismo que encierra mis años de experiencia como Docente, como Facilitador, como luchador incansable de una sociedad, que sustente su Desarrollo Económico, Político, Social, en una educación integral, vinculante de todos los Actores inmersos y comprometidos, que dirija su accionar en resultados positivos, en la que los valores humanos sean la diferencia, en donde sepamos convivir unos con otros, respetando precisamente esas diferencias, religiosas, étnicas, de pensamiento, de opinión, etc.

Desafortunadamente esto todavía es un sueño, en donde se comienza a ver una luz de esperanza, una luz que nos indica que si podemos generar una nueva Cultura, una Cultura de la Excelencia.

El propósito más importante al escoger mi Maestría fue ciertamente aumentar mis conocimientos para poder contribuir con ese nuevo país, en el que podamos un día despertar junto a nuestros hijos y encontrarnos con una sociedad de gente amable, gente solidaria, amante del esfuerzo, de la lucha con propósito para Superarse permanentemente, para reconocer que la competencia no está en nuestros hermanos Ecuatorianos, sino dentro de nosotros, conocerla para enfrentarla con honor e hidalguía, una sociedad que permita el cambio productivo, el cambio de actitud, que nos conduzca finalmente a Ser Mejores cada día.

RECOMENDACIONES

En realidad mis sugerencias se enfocan y se generalizan a la Educación Superior, motivo de mi investigación, voy a ser muy objetivo en las mismas y me comprometo a buscar cómo implementarlas en la realidad (post Maestría), a través de estrategias múltiples, en las Instituciones Educativas de diferentes niveles, inclusive:

1. Concientizar a la Comunidad Educativa que los Mejores Progresos Académicos, estarán en la aplicación profesional de técnicas de Motivación en el Aprendizaje
2. Concientizar que el nuevo Rol del Docente, entre otras competencias, debe circunscribirse al de un Motivador, Coach de sus Estudiantes
3. El Docente debe pasar de una comunicación pasiva a la de una comunicación activa, pro activa, orientada a sus Educandos.
4. Entrenar permanentemente al Docente en técnicas de Formación de Formadores y Habilidades Interpersonales.
5. Buscar espacios de diálogo con los Padres de Familia, para que comprendan y se comprometan a trabajar con sus hijos, perfeccionando su personalidad, para que sean capaces de reconocer su potencial de reserva, su deseo de Superarse continuamente.

6. Incluir en el Currículo Educativo un proceso permanente, que identifique formas técnicas de motivar el aprendizaje de los Estudiantes
7. Implementar la evaluación de 360° en la que se pueda medir la motivación de los Estudiantes, durante su proceso de aprendizaje.
8. Vincular a los Estudiantes de años superiores en un Programa dinámico, creativo de Motivación, que sea compartido con talleres, teatro a sus compañeros de años menores.
9. Implementar la Guía Interactiva para el Docente, que permita fortalecer sus conocimientos prácticos sobre Motivación en el Aprendizaje.
10. Crear un Equipo de Facilitadores que acompañen permanentemente los avances en materia de Docentes y Estudiantes.
11. Preparar al Personal Administrativo para mantener una Cultura homogénea de Motivación.
12. Crear estrategias transversales, para que las propuestas anteriores se puedan implementar y generar resultados necesarios, para que exista una Educación de Calidad.
13. Crear mecanismos que permitan conocer la inserción laboral de Estudiantes Graduados.

14. Dinamizar la Educación al punto de crear emprendimientos al interior de las Universidades, ayudar a su financiamiento, para que se conviertan al final en proyectos reales.

15. Desarrollar materias paralelas homogéneas a las carreras, tales como Liderazgo, negociación, emprendimiento, que permitan al Estudiante desarrollar las habilidades exigidas por una Realidad Mundial que demanda permanentemente Calidad, Productividad y Humanismo.

Considero que las sugerencias planteadas pueden ayudarnos a fortalecer y desarrollar habilidades, conocimientos, actitudes, etc. Hemos pasado de la observación e indiferencia al dinamismo, al esfuerzo, a la entrega, no podemos seguir siendo actores pasivos de una realidad que nos absorbe, el pez más grande ya no devora al pequeño, es incluso el pequeño que se mueve más rápido, el que se lleva el banderín del éxito, animemos entonces a dar los pasos que sean necesarios para construir un futuro en un entorno seguro, honesto, transparente, para que nuestros hijos puedan avanzar con esfuerzo, disciplina y perseverancia.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA

DISEÑO DE UNA GUIA INTERACTIVA PARA EL DOCENTE

JUSTIFICACIÓN

Las Necesidades actuales de Innovar modelos de enseñanza – aprendizaje nos exigen crear nuevas estrategias didácticas, que permitan utilizar recursos, técnicas, modelos adecuados, actualizados y útiles para formar Académicamente a los Estudiantes, a través de la Construcción de Saberes requeridos, Competencias mandatorias, que les permitan garantizar una Excelencia Académica y una Proyección adecuada para insertarse como Graduados Universitarios al mercado laboral o de emprendimiento, con un solo propósito, orientarse a los Mejores Resultados y Compromisos.

Para lograr estos objetivos surge una nueva Necesidad que es la de Capacitar al Docente con una Visión diferente en el uso adecuado de nuevos modelos , avances tecnológicos, competencias organizacionales, que les permita convertirse en Facilitadores, Motivadores de sus Estudiantes, amén a los Conocimientos Técnicos de cada Materia que deben dominar, de tal forma que dispongan de un Crecido Perfil Crítico, Científico, Pedagógico, Andragógicos, de Liderazgo como Docentes, que aseguren una Educación de Calidad y Sostenibilidad.

Es importante destacar además que han existido diversos factores que han obligado a los Docentes a centrarse un poco más a las Clases Magistrales, como son el exceso de Estudiantes, la cantidad de materia planificada y que debe cumplirse, reuniones de trabajo frecuentes, docencia a medio tiempo, falta de conocimientos tecnológicos, falta de estrategia académicas como las tutorías y acompañamientos a los Estudiantes (Coaching), falta de conocimientos y especialización en técnicas pedagógicas y Andragógicas, además por ser muchos de los Docentes. Maestros por Vocación o Necesidad laboral, etc.

Lo antes expuesto nos refleja un grave Problema que da alguna manera ya le está pasando la factura a la sociedad, en virtud de lo referido, nace en mí el deseo de aportar a Mejorar la Situación, sugiriendo esta Propuesta de socializar la Guía Didáctica Interactiva, que explicaré con detalles más adelante.

OBJETIVOS

General

Elaborar una Guía Interactiva de Motivación en el Aprendizaje para el Docente que les permita Mejorar sus técnicas como Facilitadores, a través de nuestra guía y capacitación en el uso de la misma.

5.3.2 Específicos

1. Desarrollar un Plan de Capacitación al Docente para el uso adecuado de la Guía Interactiva sugerida, a fin de que logre:
 1. Mejorar sus capacidades y técnicas como Facilitador, Docente e Instructor.
2. En la Capacitación propiamente se diagnosticará el alcance metodológico de cada Docente para Motivar el Aprendizaje en sus Estudiantes.
3. A partir de aquello proponer un Entrenamiento acorde a sus Necesidades Comunicacionales.
4. Fortalecer los Resultados Académicos de sus Educandos para posibilitar una Eficaz Comunicación al Vender Ideas, Imagen, Expresión motora, Conocimientos.
5. Conocer otras maneras productivas de Estructurar Charlas y Realizar Presentaciones Ganadoras, en las que el Estudiante sea el mayor Protagonista.
6. Manejar gestos, la expresión corporal, mejorar la vocalización y el tono de voz.
7. Fomentar las Buenas Prácticas del Uso de Habilidades Interpersonales en cada Momento de la Verdad, durante el Proceso de Aprendizaje
8. Posibilitar la concientización de reconocer a la Motivación como un factor permanente de sostenibilidad y crecimiento en el aprendizaje
9. Asegurar una efectiva inserción laboral profesional en el mediano plazo

10. Finalmente contribuir a Mejorar el Currículo Docente, que posibilite al Maestro elevar el nivel de Calidad en la Educación Integral, del Estudiante y posterior Graduado Universitario.
11. Fomentar una Capacitación dinámica, alegre, motivadora y positiva

VISIÓN Y MISIÓN INSTITUCIONAL

De la Universidad

Visión: La Universidad Politécnica Salesiana, inspirada en la fe cristiana, aspira constituirse en una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura, de la ciencia y tecnología, mediante la aplicación de un estilo educativo centrado en el aprendizaje, docencia, investigación y vinculación con la colectividad, por lo que se compromete, decididamente, en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa, solidaria, con responsabilidad ambiental, participativa y de paz.

Misión:

La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres

De la Propuesta

Visión: Ser un referente de Capacitación Profesional y Humana comprometido con un trabajo de investigación y aplicación de modelos, avances tecnológicos, técnicas, metodologías de última aplicación, etc. que nos permita contribuir con una sociedad educativa, a través de nuestras Capacitaciones y Entrenamientos, sugerir Conocimientos Prácticos que contribuyan a Fortalecer Competencias en los Estudiantes, Docentes y Autoridades de todos los niveles académicos, que garanticen en nuestro país una Educación de Calidad, sustentable y continua.

Misión: Formar Docentes competentes en el área de Administración, aptos para lograr una verdadera Motivación en el Aprendizaje Significativo, en sus Estudiantes de acuerdo a las Necesidades, en la era del Conocimiento Técnico y Humano, que les permita estar listos y preparados para Empezar sus propios negocios, o insertarse satisfactoriamente en un mercado laboral cada vez más exigente con una Realidad Mundial, que demanda: Calidad, Costos, Beneficios y Productividad.

POLÍTICAS DE LA PROPUESTA

La Propuesta vigente debe ajustarse a las siguientes políticas:

- a. Fomentar la práctica de Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes Universitarios, con un alcance de otras Unidades Educativas, a través de la promoción, socialización y capacitación
- b. Permitir que la misma pueda ser mejorada y reutilizada, con el único beneficio de publicarlo nuevamente para su utilización

- c. Fomentar la enseñanza de técnicas de Motivación, profundizando conocimientos, sustentados en valores y principios éticos.
- d. Respetar las normas y condiciones que se consideren para el buen uso de cualquier información o documento elaborado por otras personas.

ESTRATEGIAS

Las estrategias contribuirán a convertirse en un Tutor – Guía, que permitirá conocer la forma y el contenido de aplicación de la Propuesta. La Capacitación iniciará, determinando las Necesidades básicas de Motivación en el Aprendizaje, sus fundamentos, marco teórico, alcances y beneficios.

- a. La Capacitación para conocer y aplicar la Guía Interactiva de Motivación, será en formato Documento xps, que le permitirá al Docente ir avanzando en el software, sin poder revisar anticipadamente las respuestas a las preguntas que se irán planteando durante el proceso de Entrenamiento, al estructurar una Guía Interactiva se debe pensar en este aspecto, a fin de que el Usuario pueda digitalizar la información correcta y auto diagnosticar sus resultados. El Docente asistente encontrará rutas de enlace entre un requerimiento y otro, al acertar respuestas aparecerán objetos animados que reconocerán dichos aciertos y puntuarán sus avances, puesto que al final de la tutoría, recibirán electrónicamente un Certificado que los acredite como expertos Docentes en Motivación en el Aprendizaje. Encontrarán entre otra información lecturas que deberán ser analizadas en Equipo, en donde se construirán reflexiones y aprendizajes, que deberán de igual forma ser

Presentados en clase. La Tutoría será Facilitada todo el tiempo por el Instructor Líder, con el único propósito de cumplir con las 16 horas de entrenamiento requeridas y que todos los Usuarios completen el proceso progresivamente y juntos.

- b. Se entregará un material de apoyo que sea utilizado como una fuente de consulta para aquellos Docentes que necesiten revisar la información, antes, durante y después del Entrenamiento.
- c. El sistema de Capacitación será flexible y accesible, de acuerdo a la formación de los Maestros, las estrategias responden a la necesidad de que cada usuario dispondrá de los recursos tecnológicos (computadoras, ambiente agradable, acceso a internet), además se planificará los horarios para ajustarse a los tiempos de los Docentes y finalmente se contempla un proceso de Coaching para acompañar el avance durante la Capacitación y los Docentes que estén de acuerdo se podrá realizar una visita a su Clase para observar la aplicación de las herramientas compartidas en la Guía Interactiva, desarrollando una junta de delegación posterior, para determinar aspectos a Mejorar.
- d. Durante el proceso de Capacitación se filmarán algunas Presentaciones, en donde se observará la manera de cómo se aplican las técnicas compartidas para generar la Motivación en el aprendizaje.
- e. Las estrategias planteadas observarán la coherencia de sus actividades y metodologías de acuerdo a la funcionalidad, uso Institucional, experiencia Docente y contenido de las Materias.

FACTIBILIDAD

Factibilidad Económica: Esta propuesta no conlleva gasto alguno para la Institución en su fase inicial, puesto que su propósito principal es la adquisición de la Guía Interactiva, junto con la Capacitación, que permita motivar al Docente para su práctica diaria, incorporándola como un material didáctico imprescindible de prácticas efectivas pedagógicas y andragógicas.

Factibilidad Humana: La propuesta es factible, ya que se cuenta con el Talento Humano para su aplicación y ejecución, ya que las Autoridades, como Docentes han demostrado su aceptación de conocerla, estudiarla, para aplicarla.

Factibilidad Jurídica: La presente propuesta está sustentada en el decreto 825 promulgado por el Gobierno Nacional que da sustento a la posibilidad de elaborar contenidos educativos de tipo formativo que puedan incluso ser distribuidos en la red Web.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 2 del Capítulo II De Derechos Sección tercera, consigna el derecho a los Ciudadanos y Ciudadanas Ecuatorianas al “acceso universal de las tecnologías de información y comunicación”. La misma Carta Magna en su artículo 347 establece que será responsabilidad del estado, inciso 8, incorporar las tecnologías de la información y comunicación al proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.

DESCRIPCIÓN

El Uso de la Guía Interactiva a través del Programa de Microsoft Office *versión PowerPoint* es una herramienta que ofrece múltiples opciones para elaborar objetos de aprendizaje. Una de esas opciones es la de crear algunos ejercicios (cuestionarios, evaluaciones, presentaciones, videos, etc.) que fomenten la interactividad entre el objeto de aprendizaje (Técnicas de Motivación internas y externas) y el Usuario (Docente, en este caso).

Por tal razón se vincula el conocimiento de la práctica efectiva de la Motivación en el Aprendizaje liderada por el Docente, incorporando de esta manera un interés creciente en los Maestros Universitarios de la Facultad de Administración, que les permita conocer más información de prácticas Motivacionales de necesidad superior en el aula y fuera de ella, con nexos próximos a las herramientas tecnológicas, por las cuales además de emplearse técnicas de enseñanza en el aprendizaje como son los principios de horizontalidad, trabajo en equipo, foros, simposios, se incorporan una forma novedosa de mostrar la información, ya que se emplea tecnología multimedia como son: texto, voz, animaciones, imagen, video, contribuyendo a proporcionar una forma más placentera de obtener conocimiento como parte de implementar una Educación de Calidad.

FORMAS DE SEGUIMIENTO

Las formas de Seguimiento a la Propuesta se dividirán en tres aspectos:

1. Serán de una forma directa, ya que la mayoría de actividades y ejercicios se los hará en el momento del Entrenamiento.

2. Se enviará para la segunda sesión ejercicios con las siguientes características (Texto, audio y video), que deberán traer los Participantes (Docentes) como requisito previo a obtener su Certificado virtual que estará al final de la Guía y que solo se podrá acceder con la clave del Facilitador, siempre que considere haber cumplido con todos los requisitos de la Tutoría, incluyendo una última Presentación en la que deberá aplicar los conocimientos adquiridos.

3. Dispondrá de una Tutoría después del Entrenamiento (opcional) acompañando al Docente a unas de sus clases para observarla y posteriormente realizar una junta de chequeo en la que se expondrá aspectos a Mejorar (Coaching).

BENEFICIARIOS

Institución.- Cumpliendo con el principio Universitario de formar Profesionales que cuenten con la responsabilidad de propender una Educación de Calidad, considero que la Propuesta, así como el contenido de la Tesis que se facilitará una copia a la administración del Centro Universitario como guía de consulta contribuirán de manera significativa al sustento de la norma antes descrita, generando a través de los estudiantes Motivados en su Aprendizaje a la formulación de proyectos empresariales, educativos, así como ideas de emprendimiento que los enmarquen a la contribución objetiva de construir una sociedad más justa, más humana y más productiva.

Docentes.- Los Docentes serán Profesionales que cuenten

La motivación en el Aprendizaje

Guía Interactiva para el Docente Documental

Facilitador: Eco. Luis Ordóñez Navas, MSc.

Agradecimiento y Bienvenida

Apreciados Docentes

Gracias por tomarse parte de su valioso tiempo, para dedicarle unos minutos a disfrutar de esta Guía Interactiva, que ha sido diseñada con el único propósito de reconocer la Importancia que tiene la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, a través del acompañamiento de cada uno de nosotros, como modelo de gestión del talento de Jóvenes, que le apuestan a una Educación de Calidad.

Los invito a disfrutar de esta Guía, de una manera Dinámica, Positiva y Entusiasta

Bienvenidas y Bienvenidos

Objetivo General

1. Evaluar la Motivación en el aprendizaje de los Estudiantes Universitarios de Cuarto Año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana

2. Determinar la aplicación integral de la Motivación como eje transversal del currículo
3. Diseñar una Guía Interactiva de Motivación en el Aprendizaje para el Docente

Objetivos Específicos

1. Establecer estrategias metodológicas de aprendizaje para el uso de la Motivación como un apoyo muy importante del Docente al momento de impartir sus clases a los Estudiantes de Cuarto Año de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana
2. Determinar herramientas andragógicas como fuentes externas de motivación durante el proceso enseñanza – aprendizaje
3. Realizar un diagnóstico del conocimiento y uso de la motivación en el aprendizaje; tanto a Docentes como a Estudiantes
4. Evaluar la importancia de la Motivación en el aprendizaje como eje transversal del currículo, en la que participen Autoridades, Docentes y Estudiantes
5. Diseñar una Guía Interactiva para el Docente que le ayude a consolidar sus mejores prácticas, implementado el factor de motivación en el aprendizaje.
6. Realizar un taller para los Docentes de la Facultad de Administración con el propósito que puedan conocer los beneficios de practicar la motivación como eje central del proceso enseñanza – aprendizaje.

«Disfrutemos de este Mensaje»

Conteste por favor, elija una sola opción, haga clic en la respuesta de su preferencia

La Motivación en el Aprendizaje es una:

Opciones

Acción

Causa

Muy Bien, Felicitaciones, ahora

Vamos a continuar.... analicemos las causas que se producen cuando no se privilegia a la Motivación como un factor importante en el aprendizaje, por favor de un clic a la estrella para avanzar en nuestro estudio

Intentémoslo otra vez

Por favor lea nuevamente la pregunta, presionando la estrella

Causas y Efectos de la falta de Motivación en el Aprendizaje

Sabías que:

Taller 1

Por favor haga Grupos de 3 Personas e identifique otras Causas con sus respectivos Efectos, al finalizar comparta con la Clase los resultados

Gracias, hicieron un buen trabajo

Qué es la Motivación en el Aprendizaje?

Ahora pensemos ideas sobre Motivación y cómo estas se podrían vincular con el Aprendizaje?

Por favor Elija una sola Opción, si acierta la respuesta correcta, póngase de pie y espere su Reconocimiento

El conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

Se trata de un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad para aprender de los individuos.

Es la disposición al esfuerzo mantenido por conseguir una meta.

Un factor que condiciona la capacidad para aprender.

Felicitaciones, Así se hace

Por favor, póngase de pie
y espere su Reconocimiento

Revisemos y Compartamos con el Facilitador sus Respuestas

La Motivación es:

1. El conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.
2. Se trata de un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad para aprender de los individuos.
3. Es la disposición al esfuerzo mantenido por conseguir una meta.
4. Un factor que condiciona la capacidad para aprender.

Necesitamos Cambiar

Los Cambios nos dan Crecimiento

Actitud Positiva (Enseñable)

Taller 2 ...El Juego de las Ulas

Por favor comparta con sus Colegas, los Beneficios del Taller 2

**Análisis del Alcance
de la Motivación**

Efectos del Docente en el Alcance de la Motivación

En la motivación que un Estudiante llegue a tener desempeña un papel fundamental la **atención y el refuerzo social** que del adulto (Profesor, Padres...) reciba. Por eso son importantes las **expectativas** que los adultos manifiestan hacia el individuo y las **oportunidades de éxito** que se le ofrezcan.

Taller 3

Por favor de un clic a la estrella y disfrutemos de este hermoso Mensaje

Analícemos y Compartamos

Además hay que considerar la motivación como una amplia capacidad que precisa enseñar **valores superiores** como la satisfacción por el trabajo bien hecho, la superación personal, la autonomía y la libertad que da el **conocimiento**.

También, la motivación es una cuestión de procedimientos que implica un trabajo importante, utilizar auto instrucciones, relacionar contenidos, trabajar en equipo, etc. Y por último, exige **conocimiento** sobre el riesgo que se corre en caso de fracasar en el intento o por el contrario, y más importante, la satisfacción que supone la obtención del éxito.

En resumen

El Docente debe lograr en sus Estudiantes:

Tipos de Motivación

Una Motivación **intrínseca** hace referencia a que la meta que persigue la persona es la experiencia del sentimiento de competencia y

autodeterminación que produce la realización misma de la tarea y no depende de recompensas externas.

Por favor de clic a la flecha

Pregunta para Reflexionar

Sabe Usted dónde están los Líderes en este Momento?

Por favor de clic a la campana solo si acertó con la pregunta y luego pase a la siguiente diapositiva

”Excelente son Ustedes los Líderes Docentes, gracias por demostrar humildad profesional para Mejorar”

Momentos de Realizaciones

Por favor comparta una Experiencia de Logros, cuéntenos :

Cuándo ocurrió?

Qué pasó?

Qué aprendió que nos pudiera recomendar?

Tipos de Motivación

La **motivación extrínseca** que estaría relacionada con la realización de la tarea para conseguir un premio o evitar una sanción

Diferencia de Concepciones

Las personas con motivación intrínseca tienden a atribuir los éxitos a causas internas como la competencia y el esfuerzo, mientras que los individuos con motivación extrínseca tienden a hacerlo a causas externas, como a la suerte o las características de la tarea, con esto los Estudiantes no se consideran capaces de controlar la consecución de las metas que persiguen, existen diversos factores que explican los resultados subordinados al azar.

Taller 4

Por favor formen grupos de 3 Personas y utilizando figuras de las revistas facilitadas, péguelas en orden para ejemplarizar el Rol del Docente como Motivador de la Enseñanza en la Educación de sus Estudiantes

Excelentes

Presentaciones

Felicitaciones...

Muy Divertido

Estimado Docente

A continuación formaremos un rompecabezas, Usted encontrará varias opciones, al elegir la correcta, haciendo un clic a la estrella que le corresponda, pasará a la siguiente tarea, hasta llegar a Completarlo y encontrar una Sorpresa...Éxitos...

Armemos el Rompecabezas

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

Muy Buen Primer Paso.. Continúe por favor

Armemos el Rompecabezas

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

Va Muy Bien...Siga por favor

Armemos el Rompecabezas

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

Lo Felicito, cada vez más cerca del Logro...

Armemos el Rompecabezas

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

**WOW ... Perfecto...Siga por favor
Armemos el Rompecabezas**

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

Adelante..

Armemos el Rompecabezas

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

Está a punto de completar la Tarea, por favor un esfuerzo adicional

Armemos el Rompecabezas

Deben

Dependerá de la Guía del Maestro

Intrínseca

Historia de Aprendizaje

Los Docentes saben que la Motivación

Promover la Motivación

Consecuencia

Felicitaciones...Lo Logró, se debe sentir muy Orgullosa/sa de su Realización...

Principios que fortalecen la Motivación

Técnica: Clavijas de Memoria

Uno	Humo
Dos	Tos
Tres	Res
Cuatro	Teatro
Cinco	Brinco
Seis	Rey
Siete	Flete
Ocho	Bizcocho
Nueve	Llueve

Principios que fortalecen la Motivación

1. Evitar las *críticas negativas* ante los intentos de colaboración de los Estudiantes

2. Estructurar la *docencia en el aula* de forma no excesivamente autoritaria mezclando la directividad con la aceptación de las decisiones de los Estudiantes.
3. Programar *trabajos en grupo* o sesiones donde cada Estudiante pueda colaborar según su nivel.
4. *Valorar positivamente los comportamientos de trabajo* o de estudio o en su defecto las aproximaciones.
5. El *reconocimiento del éxito* de un Estudiante o de un grupo de ellos motiva más que el reconocimiento del fracaso y si aquel es público mejor.

Principios que fortalecen la Motivación

1. Conocer las *causas del éxito o el fracaso* en una tarea determinada que aumenta la motivación intrínseca.
2. El *aprendizaje significativo crea motivación*, no ocurre lo mismo con el aprendizaje memorístico y repetitivo.
3. Programar los contenidos y enseñarlos de forma que los Estudiantes puedan comprenderlos y aplicarlos con un *nivel medio de dificultad*.
4. Cuidar que los Estudiantes *con un bajo nivel de motivación* consigan pequeños éxitos académicos para que aspiren en un futuro próximo hacia metas que exigen esfuerzos superiores.
5. Cómo despertar el interés de Aprendizaje en los Estudiantes

Hable como un Triunfador

1. Mentalidad Orientada a Triunfar, Deseo Firme
2. Proyectarse como una Persona Amigable y Valiosa
3. Relaciónate con muchas clases de Personas
4. Analizar la Situación del Momento en que se encuentra

5. Inicia tus conversaciones de manera amistosa (Fotografía)
6. Escoger temas de Conversación apropiados
7. Capta la Atención de tus Oyentes
8. Comienza con intervenciones cortas
9. Haz un enunciado fuerte
10. Impacta haciendo preguntas
11. Habla de buenas noticias
12. Haz que la gente sonría, o se ría
13. Habla con emoción que deje huellas

Le gustaría conocer técnicas para realizar Presentaciones Profesionales?

Por favor descubra la flecha correcta que lo llevará a la siguiente Diapositiva, haciendo clic

Ganó...ahora disfrutemos de un tema Espectacular

El Arte de Conquistar al Público

En Base a la disciplina de Coach, Habilidades Interpersonales
y Liderazgo Efectivo

Propósitos

**Como mejorar sus capacidades y técnicas como Conferencista,
Docente e Instructor?**

Cómo Fortalecer los Resultados de sus Ejecutivos para Comunicar y Vender Ideas, Imagen, Servicios o Productos.

Eficaces maneras de Estructurar Charlas y Realizar Presentaciones Ganadoras.

Manejar gestos, la expresión corporal, mejorar la vocalización y el tono de voz.

Fomentar las Buenas Prácticas del Uso de Habilidades Interpersonales en cada Presentación

Ejercicios de aplicación

Administración de la Comunicación con Valores

Respeto

Aprecio sincero a sus Oyentes

Deseo genuino de Mejorarlos

Sencillez

No Criticarlos, No descalificar Opiniones

Valorar y Entender los Puntos de Vista de los demás

Otros del Equipo

Reflexión

Si continuamos haciendo siempre lo mismo

No podemos esperar resultados diferentes

Efectividad de Presentaciones

Competencias básicas de un buen Comunicador

Confianza en sí mismo

Buen trato a sus Oyentes

Actitud Positiva

Liderazgo

Comunicación Efectiva

Pasión y Emoción

Profesor de Antes

Realidad Mundial

Profesor dinámico

Profesor Actualizado

Primera Presentación

Primeras Excelentes Impresiones

Propósito

Determinar aspectos a Mejorar

Considerar la relevancia de las Primeras Impresiones

Observar el uso de las Evidencias como factor determinante de una Comunicación Eficaz

Reconocer a las Experiencias vividas como estrategias de Impacto

Primeras Impresiones

Nombre

Compañía

Posición

Resultados que espero obtener en el Entrenamiento

Frase inicial en base a su Calidad

Necesidad en base a su Calidad

Experiencia en base a su Calidad

Compromiso

Lo Positivo

Lo Interesante

Aspectos a Mejorar

Aplicaciones Prácticas y Beneficios Obtenidos

Ideas para Causar una muy Buena Impresión

Sienta Poder en sus Comentarios

Busque dejar un Mensaje de Crecimiento

Conozca a profundidad el Tema

Esté listo a escuchar un Desacuerdo, prepárese para recibirlo con profesionalismo

Sea amable y sonría

Proyecte Carisma y aprecio

Humildad Intelectual

Haga breves notas

Disfrute

No se disculpe reiteradamente

Conozca a su Auditorio

Hable con Evidencias

Filosofía

del Éxito

Pepe Pide

Autoestima

Significa: Conocerse a sí mismo

2 Variables:

Ser **CAPAZ** de lograr mis Metas

Ser **MERECEDOR** de Éxito y Felicidad

2 Ejes:

La Capacidad de sentirse **Competente y Seguro**

La Capacidad de Valorarse y Respetarse a Sí Mismo

Por qué es Importante desarrollar una Autoestima Positiva ?

Satisfacción, paz interior

Mejor convivencia social

Interactuamos constructivamente con nosotros y de esta forma lograremos

Más y Mejores Metas

Nos admiran, nos respetan, nos aceptan como somos, nos aprecian

Nos sentimos motivados, nuestra conducta trabaja mejor para encontrar estabilidad y nos brinda una serie de Expectativas de **Logros y de Éxitos**

La Técnica del Apilamiento

Libreta de Notas

Lápiz sin punta

Disco duro

Abogado

Se sumerge en las profundidades

Tubos de Ensayo

Visores para ver tiburones

Pastillas contra nervios

Espejo con luz

Juegos Pirotécnicos

Resumen de las Guías de la Presentación

Haga breves notas de las cosas interesantes (tarjetas 3X5) o técnica del apilamiento

No escriba sus charlas

No memorice su charla

Utilice evidencias para justificar sus puntos relevantes

Conozca a profundidad el tema

Ensaye su presentación

Utilice ayudas visuales cuando sea necesario

Controle sus nervios

No imite a los demás. Sea Usted mismo

Hable con Entusiasmo

Comunicación Eficaz

Mensaje Verbal:

Utiliza un vocabulario rico y la habilidad para utilizarlo, palabras que sean fácil de visualizar; recuerda el Cerebro piensa en imágenes.

Mensaje Vocal:

Utiliza un Mensaje con fuerza, dinámico, divertido; evita que sea monótono (mono: 1 / tono) un solo tono

Mensaje Visual:

Habla con tu cuerpo; con tu sonrisa, tu postura, tus gestos, ayudarán a conectarte con el Auditorio

Impacto del Mensaje de acuerdo a los componentes de la Comunicación Verbal en el Oyente

Modulemos la Voz

Sesión de Lectura

Artistas y Personajes Invitados

El Ingenuo Campesino

Cuenta la historia que un buen día un campesino atribulado por las dificultades que atravesaba, decide huir sin fin alguno, se encuentra entre la maleza a la serpiente y le cuenta su historia, éste astuto animal se aprovecha de la circunstancia y le miente al Campesino ofreciéndole que ella tenía la fórmula mágica para lograr que el hombre saliera de sus problemas, le pidió a cambio su alma, éste se la vendió, al cabo de pocos días, esperando respuesta alguna, escuchó en el pueblo que una serpiente se había marchado muy temprano por la mañana, burlándose de la ingenuidad de mucha gente, que de ahora en adelante debería vivir sin propósito, sin emoción, ni sentimientos, pues su alma ya tenía propietario...

Quién podría confiar en este animal, que por historia su legado ha sido de traición y de desconfianza?

“La ingenuidad excesiva más que una ventaja,
puede convertirse en una pérdida de vida”

Reflexión

Cuando tu Comportamiento habla a gritos, los demás no escucharán lo que digas

Ralph Waldo Emerson

Listado de Certificación para Seleccionar Ejecutivos de Alto Nivel en USA

Saber Escuchar

Dar Instrucciones Claras

Identificar y Solucionar Problemas o Situaciones Conflictivas en la Empresa

Dar Reconocimiento

Delegar Responsabilidades

Saber Escribir Efectivamente

Comunicar Decisiones y Objetivos a su Equipo de Trabajo

Ser efectivo en la Comunicación Oral

Explicar funciones a los nuevos miembros del su Equipo

Obtener Retroalimentación de Clientes Externos e Internos

Comunicación

Juego del Pito

Filtros en la Comunicación

Filtros que alientan:

sonreír, escuchar activamente, preguntar, gestos, mostrar interés sincero, ponerse en el lugar de la otra Persona.

Filtros que desalientan

Importancia de Saber Escuchar

Cuatro maneras seguras
de perder a su Oyente

Interrumpir: La peor ofensa (tapar la boca)

Cuando tu mirada está ausente, tu mente está ausente también

Hay alguien ahí? Toc Toc Toc...

Un enemigo llamado impaciencia

Reflexión

Es posible conseguir algo

Luego de tres horas de discusión,

Pero es seguro conseguirlo

Con apenas tres palabras

Impregnadas de afecto

Confucio

Fundamentos

Domine su tema

Adquiera un sentimiento positivo sobre el tema

Proyecte a su auditorio el valor y significado de su mensaje

Pautas

Investigue sobre el tema

Haga breves notas

Use ejemplos y analogías

Controle su nerviosismo

Esté abierto

Actitud Positiva

Practique

Establecer relación

Si se siente honrado ¡Dígalo!

Demuestre aprecio sincero

Mencione nombres

No actúe en forma “triumfal” ¡Sino al contrario!

Sonría

Establecer relación (2)

Diga “Nosotros” - no “Ustedes”

Hable de los intereses de su auditorio

Disfrute

No se disculpe

Segunda Presentación

Presentando

Información Compleja

Presentando Información Compleja

Objetivos

Simplifique el material complejo

Comuniqué de manera interesante

Relate al nivel del auditorio

Siga una progresión lógica de ideas

Desarrolle contacto emocional

Presentando Información Compleja

Apertura

Analogía

Explicación

Cierre

Preguntas y Respuestas

Cierre Final

Planteamientos teóricos

Conductual.- Desde este planteamiento explican la motivación como “recompensas” e “incentivos”.

Humanista.- Desde este planteamiento explican la motivación como “recompensas” e “incentivos”. (Maslow)

Pirámide de Maslow

Planteamientos Cognoscitivos

“Los teóricos cognoscitivistas piensan que la conducta se determina por nuestro pensamiento, no sólo por hecho de si se nos recompensa o se nos

castiga por nuestra conducta. La conducta se inicia y regula mediante planes, metas, esquemas, expectativas y atributos...”

Planteamientos de aprendizaje social

La motivación se considera como una sumatoria de los planteamientos cognoscitivistas + conductuales = la expectativa del individuo es alcanzar una meta y el valor que tiene esa meta para el Estudiante. En otras palabras, ¿Si me esfuerzo puedo tener éxito?” y “Si tengo éxito, el resultado será valioso o recompensante para mí”. Todo este planteamiento fue dado por (Bandura).

La Motivación permite el desarrollo de la Inteligencia Social

La efectividad de la inserción laboral, en gran parte está determinada por los resultados del Estudiante en la Academia.

La Responsabilidad del Docente

Los Docentes deben ayudar a reconocer Competencias en los Estudiantes: la **capacidad para el aprendizaje** seguida de cerca por la **habilidad para concentrarse**, la **lealtad y honestidad**, **deseo de Superación**, **Actitud Positiva** y la **capacidad de trabajar independientemente**, la **capacidad de liderazgo (motivación intrínseca)**

Una Fórmula de Productividad

Factores que contribuyen a Potencializar el Futuro Profesional de los Estudiantes

Busca conocer a sus Estudiantes, realizando las preguntas e investigaciones necesarias que le ayude a identificar sus Necesidades

Utiliza las técnicas adecuadas para mantener una clase dinámica, interactiva, que despierte el interés en el Estudiante, para que le permita reconocer la importancia de sus acciones sobre la materia en cuestión.

Implementa espacios de reflexión en sus Estudiantes, de tal manera que a través de la concientización de su Realidad, busquen continuamente Mejorarla

Busca la simbiosis entre el conocimiento y la práctica profesional; es decir el Docente inspira a sus Estudiantes para que determinen la necesidad de vincular la teoría con la experiencia

Diferencia entre Motivación y Animación

Teoría Impulsivista o Pulsión

Esquema de Hull

Función motivadora del profesor: sin motivación no hay aprendizaje

- suscitar el interés
- dirigir y mantener el esfuerzo
- lograr el objetivo de aprendizaje prefijado

Cada Estudiante se motiva por razones diferentes

Análisis

La motivación como proceso auto energético de la Persona, limita la función del profesor a ser un agente exterior que trata de desencadenar las fuerzas interiores del Estudiante. Esto nos lleva a una consecuencia: los incentivos tienen un valor motivacional limitado

Reflexión

Es más importante crear el interés por la Actividad, que por el Mensaje

Teoría Constructivista

Leamos y Conversemos

Si recordamos la pirámide de Dale, y la identificamos con el aprendizaje a partir de la experiencia, podríamos extrapolar esta situación para definir que se motiva más y mejor quien mayores y mejores experiencias vive en el aula. Leemos ya con bastante frecuencia, que en situaciones de aprendizaje nos importan más los procesos que los resultados. La razón es que los procesos permanecen siempre y sirven de refuerzo o motivación para posteriores aprendizajes.

El Cono de la Experiencia de Dale

La Motivación y la Psicología (Nuevos Enfoques)

Antecedentes Psicológicos de la Motivación

Los primeros psicólogos interesados en el estudio de la motivación, como James, la llamaron "voluntad". Distinguió entre voluntad y hábito. La voluntad implicaba elección, toma de decisiones y pensamiento, proporcionaba la fuerza necesaria para iniciar, mantener, y modificar una determinada tendencia de conducta, dependiendo del resultado de la situación. Sus ideas anticiparon la importancia de los procesos cognitivos en comprender la motivación.

Antecedentes Psicológicos de la Motivación

La psicología utilizó por primera vez el concepto de “motivación” en 1920, haciendo referencia a un hipotético evento interno que no se podía observar directamente, pero vinculado teórica y empíricamente a eventos externos observables

Antecedentes Psicológicos de la Motivación

McDougall lo llamó “instinto”, para referirse a las tendencias biológicas más cambiantes de la conducta, explicando incluso la conducta social humana

Antecedentes Psicológicos de la Motivación

Los conductistas al rechazar el instinto, asentaron las bases para analizar la contribución del aprendizaje a la motivación, e inspiraron el surgimiento de la motivación por “incentivos”.

Antecedentes Psicológicos de la Motivación

Durante la psicología cognitiva, el estudio de la motivación estuvo disminuido en favor del estudio de los procesos cognitivos. Hoy, la motivación es un tema importante y en su estudio se incluye multitud de aspectos neurofisiológicos, cognitivos, sociales y culturales

Antecedentes Psicológicos de la Motivación

Para el constructivismo de Kant (1724-1804), todo conocimiento empieza en la experiencia pero no todo procede de la experiencia, puesto que las sensaciones que proceden del exterior han de ser ordenadas en el pensamiento. El hombre a través del conocimiento puede construir esquemas y modelos de la realidad en base a sus experiencias. Estableció tres categorías psicológicas: conocimiento (cognición), sentimiento (emoción) y acción (motivación).

Fundamentos Pedagógicos

Beneficios del Docente Coach

El Docente debe comprender que **para mejorar el aprendizaje del Estudiante, deberá concentrarse en los aspectos motivacionales que le está proporcionando al mismo, para que el proceso cognitivo impulse favorablemente su esfuerzo como Estudiante Universitario**

Motivación versus Aprendizaje

Esto lo comprueba Tolman 1939 cuando señala: **"La motivación puede facilitar el aprendizaje"**

Analicemos

Por otro lado Cantor 1953, propone: "**hacer algo sin interesarse en lo que se está realizando, produce relativamente poco aprendizaje**". Por tal razón el aprendizaje debe estar basado en lo que quiere aprender el estudiante. La responsabilidad del proceso enseñanza - aprendizaje debe tener como corresponsable activo al Estudiante y en un segundo lugar al Docente

Concepciones de la Motivación en el Aprendizaje

Reflexionemos

Hamachek 1970, expresa: ...**los maestros que demuestran un constante interés personal en el progreso de sus Estudiantes, tienen probabilidades de motivarlos más eficazmente que los maestros que se inclinan a adoptar una actitud distante e impersonal**

Cómo se puede materializar la Motivación?

La Motivación y el Aprendizaje

Aprendizaje Significativo

Lineamientos de la Motivación en el Aprendizaje

Fundamentación Teórica de los Ejes Transversales

La transversalidad se ha convertido en un instrumento articulador que permite interrelacionar, el sector educativo con la Familia y la Sociedad. En el mundo contemporáneo muchas Instituciones vienen formulando estrategias para la formación de valores utilizando el

instrumento de eje transversal con el de darle un enfoque integrador a su currículo, obtener formación integral de sus estudiantes y brindarle un fundamento ético al funcionamiento de la propia institución.

Estructura de los Ejes Transversales

Concepto de Ejes Transversales

Son instrumentos globalizantes de carácter interdisciplinario que recorren la totalidad de un currículo y en particular la totalidad de las áreas del conocimiento las disciplinas y los temas con la finalidad de crear condiciones favorables

Los Ejes Transversales como factores Globalizantes

Fundamentos Pedagógicos de los Ejes Transversales

Propósitos de los Ejes Transversales

... Los ejes transversales permiten establecer una articulación entre la educación fundamentada en las disciplinas del saber, los temas y las asignaturas con las carreras de educación superior para formar profesionales integrales...

Materialización de los Ejes Transversales en los Currículos

Otros

alcances

de los Ejes Transversales

Ejemplo de Eje Transversal

Metodología para estructurar el eje transversal de valores

La Metodología para estructurar el eje transversal de valores comprende tres pasos, así. 1) Orientaciones. 2) El perfil de egresado. 3) El sistema de valores articulado con el perfil del egresado. 4) Acciones administrativas de dirección

Ejemplo de Eje Transversal

Orientaciones

- 1) ***Conectar la educación superior con la vida***
- 2) ***Integrar los procesos de enseñanza y aprendizaje con los valores éticos principales***
- 3) ***Dotar a los Estudiantes de las capacidades necesarias para conocer e interpretar la realidad y para poder actuar sobre ella.***

Los Ejes recorren en su totalidad el currículo y articulan en forma sistémica y holística las disciplinas y asignaturas.

El Currículo

El término **currículo**, se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar?

El Currículo

Estructuración del Currículo

Lo que se debe enseñar y lo que los Estudiantes deben aprender.

Lo que se debe enseñar y aprender y lo que realmente se enseña y aprende; es decir, lo ideal y lo real.

Encontrar solución a estos pequeños malentendidos que se crean debido a que no somos capaces de ver más allá de lo que nuestros ojos nos enseñan.

Graduación

Estimadas y Estimados Docentes

Quiero Agradecerles su valiosa Participación e invitarlos hacer de esta Guía una valiosa fuente de información.

Seguramente vamos a coincidir, si queremos un país diferente, debemos fortalecer la Educación Integral

En nuestras manos también está esa Responsabilidad.

Por favor haga Clic en la señal y encuentre su Certificado merecidamente ganado, puedo imprimirlo para que el Facilitador lo valide con su sello y firma

A Todas y Todos Muchas Gracias y Éxitos...

Bibliografía

- Reglamento de régimen académico del sistema nacional de educación superior, s/n (Registro Oficial 6 de Octubre de 2008).
- Ley Orgánica del Servicio Público, 294 (Registro Oficial 6 de Octubre de 2010).
- A.Hannan, & H.Silver. (2005). *La innovación en la enseñanza superior*. Madrid: Narcea.
- Alles, M. (1998). *Selección de competencias*. Madrid: Granica.
- Alles, Martha (2008). *Desarrollo del Talento Humano*. Ediciones Granica S:A:
- Albert María La Investigación Educativa, ed. Mc Graw Hill
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y Retención del Conocimiento: Una Perspectiva Cognitiva*. Barcelona: Paidós.
- Baraybar, F. A. (2012). *El cuadro de mando integral <Balanced Scorecard>*. Madrid: ESIC.
- Benavides, O. (2001). *Competencias y competitividad: Diseño para las organizaciones latinoamericanas*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Bob, Nelson (2002). *1001 Formas de Motivar*. Gestión 2000
- Cohen, William (2008). *En Clase con Drucker*. Colombia: Grupo Editorial NORMA
- Clifford, Margaret (2005). *Aprendizaje y Enseñanza*. Océano. España
- Carrión. L. (2005). *Curso de Practioner en PNL*. España: Ediciones Obelisco
- Flores Opazo, Pedro (2009). *El Docente Coach*. Ediciones Forja. Chile

- Ibarra, L. (2002). Educar en la escuela, educar en la familia, realidad o utopía. Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil.
- MONTERO, L., y Alonso, J. (1996). Estrategias para el entrenamiento motivacional.
- MOREIRA Marco (2000), Aprendizaje Significativo, Teoría y práctica. ISBN
- PANJU, Marziyah (2011), Las 7 Estrategias Exitosas para desarrollar la Inteligencia Emocional con énfasis en la Motivación

WEB GRAFÍA

- <http://es.wikihow.com/elaborar-un-plan-de-clase-por-competencias>
- http://www.psico.uniovi.es/Fac_Psicologia/paginas_EEEs/competencias/Def-competencia-gener-especi.pdf
- http://es.wikipedia.org/wiki/Noam_Chomsky
- <http://www.monografias.com/trabajos57/andragogico-educaciondistancia/>
- [andragogico-educacion-distancia2.shtml](#)
- <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/551/55110208/55110208.html>
- <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/texto.html>
- <http://www.google.com.ec/#hl=es&biw=1024&bih=548&q=planificacion>
- http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/ enfoquecomunicativo.htm
- http://www.psico.uniovi.es/Fac_Psicologia/paginas_EEEs/competencias/Def-competencia-gener-especi.pdf
- http://es.wikipedia.org/wiki/Noam_Chomsky
- [+por+competencias&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=8d342a02ca14e2e3](#)

ANEXOS

Instrumentos de Diagnóstico



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Cuestionario dirigido a Autoridades, Docentes y Estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS)

Objetivo

El presente instrumento recopila información fundamental sobre la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes de Cuarto Año, el propósito es crear una Guía Interactiva para el Docente, que le permita conocer desde sus principios el concepto de Motivación, las maneras de apoyarlo y potencializarlo en los Educandos para asegurar un Alto Desempeño Académico.

Instructivo

Sírvase llenar los espacios requeridos junto con su información personal, solicitamos ser muy sincero con sus respuestas, las mismas que contribuirán con el éxito en los resultados finales.

Cuestionario para Autoridades

1. Considera a la Motivación en el Aprendizaje de los Estudiantes, como un factor determinante a los resultados Académicos y Conductuales

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

2. Se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

3. El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en Equipo y la preparación para la vida

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

4. Conoce las metas que persiguen los Estudiantes a la hora de aprender?

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

5. Han recibido los Docentes un Programa de Capacitación en la Motivación del Aprendizaje

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

6. En las Universidades debería existir un Plan anual de Evaluación de 360°

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

7. Logra la Universidad cerrar la brecha entre conocimiento y experiencia, garantizando al Estudiante una efectiva inserción en el mercado laboral o de Emprendimiento?

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

8. Los Docentes saben cómo Motivar el Aprendizaje en sus Estudiantes

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

Questionario para Docentes

1. Se otorga más importancia a las modalidades puramente académicas de formación?

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

2. Conocen los Docentes las metas que persiguen sus Estudiantes para aprender?

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

3. Se siente Usted motivado como Docente?

Muy De acuerdo De acuerdo
Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

4. Considera a la Motivación en el Aprendizaje como un factor determinante para los resultados académicos y conductuales?

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

5. El Docente privilegia en sus Estudiantes las prácticas innovadoras, el trabajo en equipo y la preparación para la vida?

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

6. Han recibido los Docentes un Programa en Motivación para el Aprendizaje?

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

7. Plantea sus objetivos académicos ligados a las necesidades profesionales de sus Estudiantes?

Muy De acuerdo De acuerdo

Indiferente En desacuerdo Muy en desacuerdo

8. En sus lecciones intentan crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, en la que los Estudiantes se enfrentan con su propia educación, trabajan en colaboración con otros, confían en la valoración de sus tareas?

Muy De acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>		
Indiferente	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

Cuestionario para Estudiantes

Universidad Politécnica SALESIANA					
Estudiantes de Administración					
2013					
Elaborado por: Eco. Luis Ordóñez Navas					
Género:	M _____	F _____			
Edad:	_____				
			Casi Siempre	Algunas Veces	Rara Vez
METAS			Siempre		Nunca
Estudio para tener un Mejor Futuro					
Estudio para tener una vida segura					
Estudio para ser competente en mi tarea					
Estudio para ganar dinero					
Estudio para tener éxito en la vida					
Estudio para saber					
Estudio para comprender a profundidad la materia					
Estudio para poder ayudar a otros					
Estudio para ser más inteligente					
Estudio para asumir una responsabilidad social					
Estudio para ser más libre en mis opiniones y decisiones					
Estudio para mejorar la confianza en mi mismo					
Estudio para ser valorado por los demás					
Estudiar me produce satisfacción					
Estudio porque me hace sentir más feliz					
Estudio para ser mejor que los demás					
Estudio para evitar el estrés					
			Casi Siempre	Algunas Veces	Rara Vez
ACTITUD ANTE EL ESTUDIO			Siempre		Nunca
Confío en tener buenas calificaciones					
Me ocupo de hacer todo bien					
Tengo miedo a fracasar en los estudios					
Acostumbro a entregar tarde las tareas					
Pregunto frecuentemente sobre mis calificaciones					
Me es indiferente conseguir realizar bien mi tarea					
			Casi Siempre	Algunas Veces	Rara Vez
ACTITUD ANTE LA TAREA			Siempre		Nunca
Me esfuerzo en las tareas que considero importante					
Siempre pienso que puedo hacer bien la tarea					
Las dificultades me motivan					
Las tareas fáciles me parecen más atractivas					
Hago solamente las tareas que me interesan					

Anexo 4.- Estudio de la UPS

Estudio de la investigación realizada por Estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con respecto a la inserción de Graduados Profesionales en el ámbito laboral.

En Ecuador, en los últimos años, se evidencian cambios importantes en las nuevas generaciones respecto de la producción de conocimiento y los procesos educativos. Así, los jóvenes de hoy alcanzan mayores niveles de educación formal y de manejo de nuevas tecnologías, lo que genera otras habilidades para comunicarse, socializar y enfrentar cambios. Existe una fuerte y generalizada crítica al sistema educativo ecuatoriano por su desfase con la realidad. La producción de conocimiento y tecnología es sumamente limitada y se constata reiteradamente la paradoja que mientras más preparados están los jóvenes, menos acceso tienen al mercado laboral y quienes lo hacen, no logran buenas condiciones y garantías para su permanencia y desarrollo en sus puestos de trabajo.

Estudio realizado por el Centro de Antropología y Desarrollo/Universidad Politécnica Salesiana, como parte del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, CEPAL/GTZ. Contribuyeron con información, funcionarios y/o jóvenes de las siguientes entidades: Universidad Técnica Empresarial de Guayaquil (UTEG), Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil, Unidad Educativa Logos, Colegio Domingo Comín, Colegio Francisco Huerta Rendón, Colegio Clemente Yerovi Indaburu, Centro Patio Mi Pana, Servicio Paz y Justicia, SERPAJ, Comisión de Derechos Humanos de

Guayaquil, Fundación Amigos por la Vida, FAMIVIDA, Fundación Huancavilca, Dirección de servicios al socio de la Cámara de Comercio de Guayaquil y la Dirección de Acción Social del Municipio de Guayaquil.

Me he permitido compartir este estudio en casi su totalidad, considero que el mismo aporta tremendamente con una experiencia vívida que nos dará un mayor enfoque a la Realidad del tema en cuestión investigado, al final comento y vinculo los resultados con mi nivel de percepción.

Este desajuste, puede ser entendido desde los procesos de globalización, especialmente económicos, comunicacionales y tecnológicos, que están transformando drásticamente los distintos ámbitos de la sociedad humana. El mundo de la educación y el trabajo se encuentran descentrados en sus lógicas tradicionales y plantean serios desafíos para comprender las implicaciones de los cambios actuales.

Existen dos aspectos del comportamiento del mercado laboral que merecen subrayarse: por un lado, una mayor demanda de mano de obra calificada y nuevas destrezas tecnológicas, como requisito básico para enfrentar el ambiente de alta competitividad; por otro, el mayor acceso de la mujer al mundo del trabajo, en medio de la feminización de la mano de obra. Los resultados del estudio se refieren específicamente a la situación de los jóvenes en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil y están organizados en dos secciones: la primera, presenta las expectativas laborales y estrategias de inserción de los jóvenes con poca experiencia laboral; la segunda, analiza las perspectivas, trayectorias y estrategias de inserción de los jóvenes adultos con experiencia laboral; la tercera, ubica algunos

elementos generales para el tratamiento de políticas relacionadas con el fomento de la inserción laboral de la juventud.

Perspectivas de vida y laborales de jóvenes con poca experiencia laboral
Percepciones sobre la situación económica y social

La generalidad de la juventud participante en los grupos focales se refiere a la situación económica de la ciudad de Guayaquil y del país en general, como negativa y difícil. En sus intervenciones no se aprecian diferencias si se considera el nivel de instrucción, la situación social, étnica, económica y de género. Según los jóvenes, las causas o antecedentes de la mala situación actual son: la crisis financiera, la dolarización, la migración, la corrupción y el incremento de la inseguridad debido a la presencia y gran frecuencia de distintas formas de violencia.

No obstante hay percepciones diferentes respecto de la mejora o agudización de la situación: así, para los más jóvenes con menor condición económica y con poca o ninguna educación, la visión es más negativa, mientras que si la situación socioeconómica es mejor y el nivel de estudios es más alto se atenúa la tendencia negativa. El impacto de la crisis económica a nivel familiar e individual es bastante alto para la mayoría, especialmente en el ingreso y en la seguridad.

Sin embargo, las distinciones sociales, culturales y económicas marcan diversas formas de impacto en los distintos grupos de jóvenes:

- Para las familias y jóvenes de estratos altos, el impacto se expresa en la disminución del poder adquisitivo, lo que restringe la plena satisfacción de

sus necesidades básicas y/o complementarias. Se afecta la holgura y el respaldo económico (capacidad de ahorro y acumulación).

- Para las familias y jóvenes de los sectores medios, significa un empobrecimiento principalmente por pérdida de trabajo y/o mayor dificultad de encontrarlo. La satisfacción de necesidades básicas se ven disminuidas.
- En los sectores bajos o populares es un asunto de agudización de las condiciones de pobreza y exclusión.
- Para el sector marginal se trata de la agudización de la sobrevivencia, de cómo garantizar alimentación y vivienda diaria.

¿Qué esperan de la vida?

Las aspiraciones de los jóvenes se enmarcan en los grandes campos establecidos socialmente: estudiar, tener un trabajo y formar una familia. Sin embargo, los alcances de estas expectativas se diferencian según la pertenencia socioeconómica. Para el grupo de jóvenes de estratos socioeconómicos más bajos y sin estudios, se observa una combinación entre sus expectativas, las condiciones en que viven y las posibilidades concretas de obtener lo que quieren.

Entre risas cuentan sus sueños ya impregnados de sus vivencias:

Yo quiero ser arquitecto.... yo quiero ser presidente para ayudar a los de la calle... abogado para sacar a los presos. (Integrantes del GFA1) Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Guayaquil 129

Posteriormente, expresan aspiraciones “más realizables” considerando su situación de grupo excluido:

La gente, la mayoría quieren ser futbolistas, le hacen mucho a la pelota... Queremos cambiar y ser mejores en la vida. (Integrantes del GFA1)

Los jóvenes de este grupo, se miran a futuro oscilando entre sus deseos de cambiar y las demandas hacia el resto de la sociedad donde encuentran muy pocas oportunidades. En el segundo grupo caracterizado por tener estudios primarios y de estratos medios y populares, se observa la importancia de conseguir un trabajo estable como base para sostenerse personal y familiarmente. También se observan aspiraciones y dificultades en torno a los estudios y campos de acción que les gusta pero que no siempre son accesibles y/o “rentables” económicamente.

En los grupos tercero y cuarto, que pertenecen a un estrato socioeconómico más alto y con mayor nivel de estudios, es clara la diferencia en el campo laboral, pues no se limita a emplearse, sino a su patrimonio:

Lo que todo mundo sueña, tener a su familia, una empresa, y sacar adelante a tu familia. (Integrante del GFA3)

Las expectativas de vida comunes toman rostro distinto de acuerdo a las condiciones específicas de los grupos. Ubican que el entorno y los cambios que se dan en la institución de la familia repercuten en la juventud y en el surgimiento de los problemas antes señalados:

Pienso que los problemas que hay de madres solteras, las pandillas son en gran parte por la desintegración familiar. Una vez que un padre y una madre pongan autoridad en la casa, en mi barrio casi nunca hay autoridad del papá y de la mamá a veces el papá está por un lado y la mamá por otro. (GFA2b)

En este panorama, los sueños individuales se relacionan con las expectativas del padre y la madre. De la información obtenida, se puede observar que hay una lectura clara de lo que sus progenitores esperan:
Gardenia Chávez N. y Gabriela Bernal C. 130

...vernos ya formados como personas, como ciudadanos, no sé, ese es el anhe - lo de los padres yo creo..., por eso trabajan y tratan darnos hasta lo imposible a todos, o sea vernos ya realizados. (Integrante del GFA2a)

En unos casos hay articulación entre los sueños personales y las expectativas familiares, en otros la búsqueda de autonomía y en otras situaciones existe contradicción, especialmente sobre la profesión que brinda mejores ingresos económicos:

...cuando yo entré al curso de actuación a mi mami casi le da un infarto, no es justo, a veces quieren hacer de nosotros un espejo, a veces ellos quieren que uno sea lo que ellos quieren. Eso más bien es una competencia y no nos sentimos apoyados por nuestros propios padres. (GFA2b)

Se puede observar una relación con el nivel socio-económico de las familias de los jóvenes: a más bajo nivel afloran más comentarios, presiones y/o dificultades respecto de la profesión que deberían optar hijos e hijas.

En este contexto, el respeto por los gustos, opciones y decisiones de hijos o hijas no es lo prioritario. De otra parte, en los estratos más altos, al contar con un nivel básico asegurado y mejores opciones, el ambiente es más propicio para el respeto a las preferencias personales.

¿Qué esperan en lo laboral y cómo se miran a futuro?

Un primer aspecto básico es el acceso al trabajo. Para el primer grupo, por su condición de exclusión, contar con un trabajo cobra la fuerza de una petición al conjunto de la sociedad:

Quisiera que nos den trabajo y empleo, tenemos derechos para que nos respete la ley y un buen trabajo nada más...cuando uno esté trabajando, no robar en los carros. (Integrantes del GFA1)

En el segundo grupo, aparece el temor a no encontrar un trabajo a pesar de contar con estudios secundarios, pues éstos no son suficientes en el ambiente competitivo:

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Guayaquil 131

...o sea, no es incorporarse como se piensa, que uno sale del colegio con el título bajo el brazo y ya lo van a decir: venga a trabajar, entonces es bien difícil eso. (Integrante del GFA2a)

En los otros dos grupos, acceder a un trabajo se relaciona con las mejores situaciones y oportunidades familiares y de su entorno, las aspiraciones se orientan más no “a encontrar trabajo” sino a las cualidades de éste:

Mi meta es ser presidente o gerente de una multinacional, pero de afuera.
(Integrante del GFA2a)

En forma general hay la percepción de que la condición económica incide directamente en el acceso al trabajo:

...las personas que por lo general tienen dinero siempre tienen más facilidades de adquirir un trabajo ya sea por un contacto o cualquier cosa si e m p re van a tener más facilidades que una persona pobre.

(Integrante del GFA3)

La estabilidad y seguridad en el trabajo es una idea constante y común a todos los grupos. En otros, la preocupación es por mantener el trabajo.

En los estratos más altos la estabilidad y seguridad se relaciona a crear y/o desarrollar su propia empresa o negocio y que marche bien. Las ideas de estabilidad y seguridad no siempre implican permanencia en el mismo trabajo, más bien se interrelacionan con la aspiración de vivir distintas experiencias:

No me gustaría solamente limitarme a un solo trabajo sino tener experiencias en diversas áreas para poder desenvolverme y enseñar a otros que también se desenvuelvan. (Integrante del GFA2b) Otra expectativa es la posibilidad de articulación del trabajo a otros ámbitos de la vida, en donde se valora el aspecto de diversión, la amistad, espacios de socialización:

La cosa es trabajar y divertirse a la vez, tener todavía las relaciones con tus amigos ¿pasarla bien no? También ser responsable con el trabajo, o con la

Gardenia Chávez N. y Gabriela Bernal C. 132 *familia, o con los padres, saber administrar el tiempo, para poder hacer más cosas más responsables.* (GFA2a) Se advierte la dicotomía entre juego / diversión y trabajo, entre una mirada adulta del trabajo (seriedad, responsabilidad, no diversión) y una mirada juvenil que incluye la dimensión lúdica.

Las expectativas laborales en el tercero y cuarto grupos, son más amplias, incluyen aspectos de identidad, desarrollo profesional, expansión económica, ampliación de horizontes y fronteras:

Buscando un socio para poder emprender una empresa, trabajarlo para llegar a esa meta. Y en otro país, teniendo mi contacto. (GFA3)

Sobre todo hacer carrera, siempre uno aspira a una empresa grande en donde pueda crecer profesionalmente y laboralmente, formar parte de ingresos, formas positivas, experiencia, conocimientos o sea todo, uno espera eso de una empresa, o sea crecer juntos con la empresa. (GFA4).

¿Cómo miran la educación?

Hay una visión compartida de los jóvenes respecto de la educación en el país: la califican como deficiente, pues no garantiza el acceso a todas las personas y también como costosa. Por lo general, la calidad es mala y la formación no está orientada a preparar buenos profesionales y facilitar la vinculación al mundo del trabajo. A pesar de dichos límites, consideran que el tener estudios es una pieza necesaria para la ubicación laboral posterior.

La aspiración es tener una “buena educación”:

..tenemos que estar bien preparados para que nos puedan dar un trabajo, porque hay personas, que al no ser capacitadas andan sin trabajo...
(Integrante del GFA2a) Uno de los cambios es respecto al tipo de oferta de las Universidades, que debería estar en sintonía con la dinámica del mercado y la ciudad:

...la técnica es la que está avanzando, y también técnicos que se preocupan más del medio ambiente. (GFA2a)

Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Guayaquil 133

También ubican que hay demanda en el comercio, pero que estas actividades no son de interés de la mayor parte y es vista como un espacio transitorio:

En los periódicos, si usted revisa de 15 anuncios 13 son de ventas y dos serán de tipo administrativo, pero ventas es una carrera que a pocas personas les gusta. Ahora recién se está comenzando carreras en ventas, todavía es considerado si no hay más trabajo nos vamos a ventas... hasta que consiga algo mejor...(GFA4)

Las pasantías y prácticas son consideradas como importantes, pero deberían estar organizadas de otra manera, es decir como parte de los programas de estudio y como un espacio de real aprendizaje de las actividades laborales:
...cuando eres practicante y estás en el colegio te mandan enseguida a archivar en vez de enseñarte... (Integrante del GFA4)

Además, opinan que no deberían ser gratuitas:

...o sea trabajar gratis, no estoy de acuerdo en eso... (Integrante del GFA3)

La generalidad de jóvenes busca realizar otros cursos que les permita contar con mayores destrezas: inglés y computación son los más ubicados en el momento actual.

...si además ponen algo educativo, ponen algo por aprender y nos va a parecer aburrido, prefiero escuchar música, hacer otra cosa, que ponerme a ver algo que, según ellos me van a dar para que yo lo aprenda; pero yo lo veo aburrido... habría que cambiar esa manera de pensar en los jóvenes de lo que se está enseñando es aburrido o que estoy estudiando porque mis padres me están poniendo a estudiar...(GFA2a) Gardenia Chávez N. y Gabriela Bernal C. 134

Para otros jóvenes el estudio es parte funcional de otra meta *... mi papá es el dueño de una empresa, lo único que yo estudio, es para hacerme cargo de la empresa, facilidad yo si tengo... ...Todos creo que tenemos una empresa.* (Integrante del GFA3)

Percepciones sobre el mercado laboral y los jóvenes Las percepciones en torno al mercado de trabajo en general, se enmarcan en la crisis económica, social y política que vivió y vive el país. La juventud percibe un ambiente con múltiples obstáculos y exigencias: muy competitivo y con pocas oportunidades, falta de empleo, crecimiento del trabajo informal, ingresos bajos, extensión de la jornada de trabajo, inestabilidad laboral. Además, más exigencias en la formación, experiencia y presencia personal.

No hay empleo, para una vacante le llegan cien o doscientas carpetas...es decir que escogen a gente muy preparada, no solamente a gente que sale del colegio, y que obviamente está en sus primeros pasos laborales, sino gente que tiene ya una carrera terminada o personas que han estado desempeñándose en alguna otra institución pero que han cerrado por la crisis económica, o bancaria.

Entonces se ve mucha buena mano de obra desocupada, o subocupada haciendo algo en un empleo informal. (GFA4)

La experiencia requerida es una constante en las intervenciones y los jóvenes se miran en desventaja, por un lado, por el tipo de formación que reciben en los establecimientos educativos y por otro, por la misma situación de iniciarse en el mundo del trabajo:

Se nos va a hacer muy difícil, ya que en la actualidad siempre para un trabajo piden personas experimentadas, y nosotros recién saliendo, se nos va a hacer muy difícil... (Integrante del GFA2a) Además, están las exigencias, pero no las condiciones ni educativas ni laborales que permitan ganar experiencia: Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Guayaquil 135

Mínimo te piden algunos años de experiencia. ¿Pero cómo uno va a tener experiencia si ni siquiera le permiten trabajar? Uno no va a ganar la experiencia de la noche a la mañana.(Integrante del GFA2b)

La experiencia no sólo es un requisito, también es base para mantenerse en el puesto:

...ya que si nosotros vamos a un trabajo a reemplazar a una persona tenemos que rendir, sea más o igual que la persona que salió, pero al no tener la experiencia necesaria, pienso yo que eso sería uno de los problemas que podemos afrontar. (Integrante del GFA2a)

Los empleadores, cada vez más especifican rangos de edad, lo que constituye oportunidad o exclusión para unos y otros, esto es para jóvenes y adultos:

...es que usted ve en el periódico, quiere buscar un anuncio, y todos dicen la edad fija de 25 a 35 años a lo mucho 40 y una persona de mas de 40 años es imposible que trabaje y una de menos también. (Integrante del GFA3)

Los obstáculos se diferencian según los estratos socio-económicos; así, para el primer grupo, hay límites básicos como es la documentación personal:

No tenemos papeles, no tenemos documentos, cédula, partida de nacimiento, récord policial. (Integrante del GFA1) Para los jóvenes que no tienen estudios o llegan hasta la secundaria, la exigencia de formación es un limitante serio:

Lo mínimo que nos piden es el bachillerato. Hasta para barrer en las calles de Guayaquil te piden el bachillerato o si no te toca ir a vender frutas, naranjas o algo así. (Integrante del GFA2b)

Perciben que por la condición de ser jóvenes, están expuestos a situaciones de explotación: Gardenia Chávez N. y Gabriela Bernal C. 136

...y si nos llegasen a escoger, pienso yo que una de las cosas que nos puede pasar es que nos exploten, al ser jóvenes y por la necesidad de un trabajo...eso pienso yo que sería uno de los riesgos que nos tocaría afrontar.
(Integrante del GFA2a)

Se añade la inestabilidad e inseguridad en el trabajo, más si son jóvenes que aún no tienen la mayoría de edad, cabe recordar que en el país está permitido el trabajo desde los 14 años.

La expectativa de contar con un trabajo propio significa disponer de un mecanismo para evitar despidos y otras situaciones adversas:

... yo creo que lo mejor es tener un negocio propio, estable...en otro tipo de trabajos estás propenso a miles de cosas, que le despidan...como ya no le ven tan joven ya no rinde igual, lo despiden y cogen una persona más joven y con más experiencia que les va a rendir más. Por eso, sería mucho mejor tener un negocio propio, porque así incluso ya estarías pensando en el futuro de tus hijos, ya por ejemplo, te sientes cansado, ya un hijo puede coger el mando, incluso él ya no sería un empleado sino jefe... (GFA2a)

Las percepciones de las relaciones laborales entre adultos y jóvenes se manifiestan en dos sentidos, hay quienes miran competencia y riesgo:

...bueno buscar gente joven es competencia para ellos...ven que las Personas están avanzadas de edad y ellos son los primeritos que les van a quitar el puesto. (Integrante del GFA2a)

Otros jóvenes opinan que no hay mayor competencia, puesto que hay actividades diferenciadas tanto para adultos como para jóvenes, permitiendo la complementariedad. También manifiestan que los adultos les enseñan varias cosas a los jóvenes, que por estar empezando sus vidas laborales, las desconocen.