

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN



**LA MOTIVACIÓN Y LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE EN EL  
NIVEL DE RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE  
QUINTO AÑO EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL  
TRABAJO EN LA I.E.S. GUE “SAN CARLOS” PUNO**

# **TESIS**

PRESENTADO POR:

**SIMÓN DAMIÁN CHOQUE MAQUERA**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN  
Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

**Promoción 2013**

**PUNO – PERÚ**

**2014**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN**

**LA MOTIVACION Y LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE EN EL NIVEL DE  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO AÑO EN EL  
AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO EN LA IES GUE "SAN CARLOS"  
PUNO.**

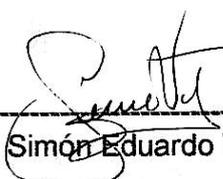
**SIMÓN DAMIÁN CHOQUE MAQUERA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

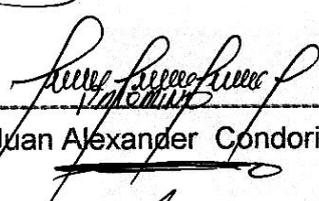


**APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

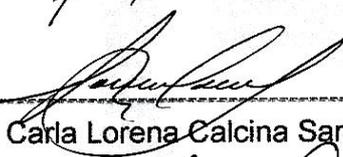
**PRESIDENTE**

:   
Lic. Simón Eduardo Villasante Saravia

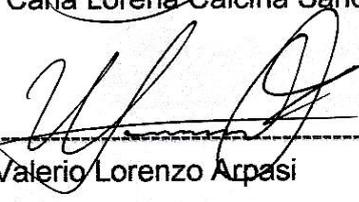
**PRIMER MIEMBRO**

:   
M.Sc. Juan Alexander Condori Palomino

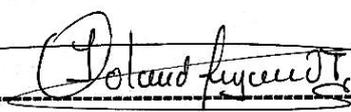
**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
M.Sc. Carla Lorena Calcina Sanchez

**DIRECTOR**

:   
Lic. Valerio Lorenzo Arpasi

**ASESORA**

:   
M.Sc. Yolanda Lujano Ortega

**ÁREA** : Agentes de la educación

**TEMA** : Niveles de posibilidades de desarrollo de aprendizaje fundamentales  
en educación secundaria

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 27 / Diciembre / 2014

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijas Mary Carmen, Cintya Olenka y Verónica Zaida que son la razón de mi vida.

A mis padres Juana que siempre está por mí y Facundo que me guía siempre desde más allá que con su ejemplo hicieron de mi un profesional.

A mis hermanos que con su aliento hicieron la culminación de este proyecto de superación.

A Dios que guía mi camino, que me cuida e ilumina día a día en mi hogar y el trabajo.

Gracias a todos ellos.

## AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mi maestra Mg.: Yolanda Lujano Ortega por el apoyo constante que me brindó durante el trabajo de investigación.

A todos mis profesores de segunda especialidad que aportaron en mi crecimiento profesional.

Gracias a todos ellos por siempre.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema .....	10
1.2. Definición del problema de investigación .....	11
1.2.1 Definición general .....	11
1.2.2 Definiciones específicas .....	11
1.3. Limitaciones.....	12
1.4. Delimitaciones.....	12
1.5. Justificación del problema de investigación.....	12
1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.6.1.- objetivo general .....	13
1.6.2 Objetivos específicos .....	13

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la investigación .....	14
2.2. Sustento teórico.....	15
2.2.1. <i>La motivación</i> .....	15
2.2.1.1.- Teorías de la motivación .....	16
2.2.1.2.- Factores motivadores .....	19
2.2.1.3.- Teoría de los incentivos .....	20
2.2.1.4.- Teoría de McClelland .....	21
2.2.1.5.- Teoría de las expectativas .....	22
2.2.1.6.- Teoría Erc de Alderf .....	25
2.2.1.7.- Teoría de fijación de metas de Locke (Locke, 1969) .....	25
2.2.1.8.- Teoría de La Equidad de Stancey Adams .....	26

2.2.1.9.- La motivación en el lugar de trabajo .....	28
2.2.1.10.- La desmotivación (lo contrario a la motivación) .....	32
2.2.1.11.- La motivación, factor clave en el aprendizaje del área de <i>EPT</i> .....	32
2.2.2. Estilos de aprendizaje .....	38
2.2.2.1.- Modelos de estilos de aprendizaje .....	46
2.2.3. Nivel de rendimiento .....	51
2.3. Glosario de términos .....	60
2.4 Hipótesis de la investigación.....	62
2.4.1. hipótesis general .....	62
2.4.2 Hipótesis específicos .....	62
2.5 Operacionalización de variables .....	62

### CAPÍTULO III

#### DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	64
3.2 Población y muestra de la investigación .....	64
3.3. Ubicación y descripción de la población .....	65
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	65

### CAPÍTULO IV

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CONCLUSIONES .....	80
SUGERENCIAS .....	82
BIBLIOGRAFÍA .....	83
ANEXOS	

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado: La motivación y los estilos de aprendizaje en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de quinto año en el área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” PUNO, se realiza debido a las dificultades encontradas en los estudiantes del nivel secundario , por tal motivo surge la necesidad plantear alternativas de solución, es decir, conocer que tan motivados se sienten frente al acto didáctico y saber también a su vez cómo aprenden y cómo esto influye en el rendimiento académico.

El objetivo general planteado es establecer la relación existente entre la motivación y los estilos de aprendizaje, con el nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos.

Siendo la hipótesis de investigación planteada: Existe relación entre los estilos de aprendizaje, motivación y nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que busca describir la implicancia que tiene la motivación y estilos de aprendizaje y relacionarla con el nivel de rendimiento en el área de educación para el trabajo.

Para el análisis de datos tomados respecto a las variables: estilos de aprendizaje, motivación y rendimiento se utilizan se han considerado tres momentos:

**El primero**, se refiere al análisis e interpretación de los estilos de aprendizaje de la población examinada.

**El segundo, se** refiere al análisis e interpretación de la motivación de la población examinada.

**El tercero** referido al análisis e interpretación del nivel de rendimiento de la población examinada.

Todos estos factores determinaron los resultados de la presente investigación.

Al final se presenta los resultados en los que se demuestra que existe una correlación positiva entre motivación, estilos de aprendizaje y rendimiento.

**Palabras claves:** rendimiento, estilos, aprendizaje, académico, estudiantes, motivación

## ABSTRACT

The present research work called: Motivation and learning styles in the level of academic performance of fifth-year students in the area of education for work in the educational institution Great School Unit "San Carlos" PUNO, is done due to the difficulties encountered in the students of the secondary level, for this reason the need arises to propose alternative solutions, that is, to know how motivated they feel in front of the didactic act and also to know how they learn and how this influences the performance academic.

The general objective is to establish the relationship between motivation and learning styles, with the level of performance in fifth-year students in the area of education for work in the workplace.

I.E. Great School Unit "San Carlos."

The research hypothesis is: There is a relationship between learning styles, motivation and performance level in fifth-year students in the area of education for work in the I.E. Great School Unit "San Carlos"

The present research work is of descriptive correlational type, since it seeks to describe the implication of motivation and learning styles and relate it to the level of performance in the area of education for work.

For the analysis of data taken regarding the variables: learning styles, motivation and performance are used have been considered three moments:

The first one refers to the analysis and interpretation of the learning styles of the population examined.

The second refers to the analysis and interpretation of the motivation of the population examined.

The third refers to the analysis and interpretation of the level of performance of the population examined.

All these factors determined the results of the present investigation.

At the end the results are presented in which it is shown that there is a positive correlation between motivation, learning styles and performance.

**Keywords:** performance, styles, learning, academic, students, motivation

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere al resultado de la investigación, sobre la motivación y los estilos de aprendizaje en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de quinto año en el área de educación para el trabajo en la institución educativa GUE “san Carlos” PUNO.

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos cuyos contenidos son:

**CAPÍTULO I:** Se refiere al planteamiento del problema de investigación, donde se considera la descripción del problema, definición del problema, justificación, delimitación y objetivos de la investigación.

**CAPÍTULO II:** Se refiere al marco teórico en el que se expone los antecedentes, sustento teórico, glosario de términos, hipótesis y operacionalización de variables.

**CAPÍTULO III:** Se refiere al diseño metodológico de la investigación, donde se aprecia el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, ubicación y descripción de la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

**CAPÍTULO IV:** Presenta los resultados de la investigación, conclusiones y sugerencias; finalmente la bibliografía consultada y los anexos referidos al material experimental utilizados durante la investigación.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

En la actualidad se observa diferentes problemas de aprendizaje en los alumnos del nivel educación básica regular. Es necesario investigar si realmente esto se debe a problemas de estimulación, o es que los docentes no estamos aplicando adecuadamente las estrategias de aprendizaje pertinentes a la realidad de cada institución educativa.

Para realizar un buen proceso de enseñanza el docente deberá aplicar los modelos educativos utilizando equipos multimedia, TV... y ciertas ayudas metodológicas, como las estrategias de enseñanza; cuya finalidad es mantener al alumno motivado permanentemente; para afianzar su aprendizaje.

El docente debe trabajar con material didáctico apropiado y aplicar estrategias de aprendizaje que más se adecuen a la realidad de los estudiantes con el único propósito de que se sienta motivado a aprender, que encuentre sentido a

los estudios, pero sobretodo que sea capaz de valorarse como persona productiva.

El docente deberá incentivar la integración y buena relación entre los estudiantes; lo que ayudará a su desarrollo integral y emocional. La relación alumno - docente debe ser fluida, con la finalidad de que se confíe en el docente y así hacerle llegar las necesidades y problemas que puedan originarse durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En el aspecto psicológico debe verse reflejado el apoyo que el alumno debe tener por parte del docente. La institución Educativa debe contar con el apoyo de un psicólogo para que pueda atender cualquier problema de los alumnos. Es necesario que los docentes conozcan ampliamente teorías psicológicas del aprendizaje, así como las teorías cognitivas del aprendizaje.

## **1.2. Definición del problema de investigación**

### **1.2.1 Definición general**

¿La motivación y los estilos de aprendizaje se relacionan con el nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. ¿Gran Unidad Escolar “San Carlos”?

### **1.2.2 Definiciones específicas**

¿La motivación se relaciona con el nivel de rendimiento de los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. ¿Gran Unidad Escolar “San Carlos”?

¿Los estilos de aprendizaje se relacionan con el nivel de rendimiento de los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”?

### **1.3. Limitaciones**

Las limitaciones son.

Las fuentes bibliográficas físicas de primera mano causaron una limitación teórica debido a que no existen textos relacionados, se superó esta limitante con la búsqueda del internet.

El tiempo de docentes y estudiantes no estuvo disponible, puesto que se buscó vías de solución para la recolección de los datos

### **1.4. Delimitaciones**

El presente trabajo de investigación se realizó en el periodo del año 2013, únicamente en el área de educación para el trabajo de la institución educativa Gran Unidad Escolar San Carlos de los alumnos del quinto año de educación básica regular.

### **1.5. Justificación del problema de investigación**

El presente trabajo de investigación se justifica por su importancia y contenido, que es la búsqueda de algo desconocido en forma sistemática y metódica para descubrir su explicación y probar el resultado objetivamente, porque evalúa el nivel de conocimiento de estilos de aprendizaje de los estudiantes del nivel secundaria, procura también identificar la motivación y los estilos de aprendizaje que utilizan los estudiantes en el rendimiento académico,

identificará estilos de aprendizaje predominante en los estudiantes y motivación permanente a los estudiantes hacia el conocimiento de los diferentes estilos de aprendizaje mediante organización permanente de charlas, fórum, semanarios o cursos que la institución educativa puede crear estilos de aprendizajes como curso y programar como asignatura electiva.

Esta investigación se hace evidente ante la necesidad de mejorar la calidad educativa en el nivel secundario con visiones prospectivas de mejorar los estilos de aprendizaje de los alumnos.

## **1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1.- objetivo general**

Establecer la relación existente entre la motivación y los estilos de aprendizaje, con el nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”

### **1.6.2 jetivos específicos**

- Determinar la relación entre motivación y nivel de nivel de rendimiento, en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”
- Comprobar la relación entre los estilos de aprendizaje y el nivel de rendimiento, en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1.- Antecedentes de la investigación

Contamos con el trabajo realizado de Sergio Rodríguez Velásquez; sobre Los modelos educativos y el rol del maestro, realizado en la Universidad Nacional Federico Villarreal en el año 1999. En la investigación presenta el siguiente problema: ¿En qué grado los modelos educativos influyen en el proceso de enseñanza del maestro?, la hipótesis que plantea es: El correcto uso de los modelos educativos genera un buen proceso de enseñanza del maestro.

Se realiza encuestas y tests las que aplica en dos Universidades de Lima. Llega a la conclusión: El buen manejo de los modelos educativos es muy importante, pues hace que el docente se preocupe por impartir una enseñanza de calidad. KARLA SALAS TELLO; realiza el trabajo sobre las teorías de Ausubel y sus implicancias en el proceso de enseñanza, aplicado en la Universidad Enrique Guzmán y Valle "La Cantuta" en el año 2000, presenta el

problema: ¿De qué manera las teorías de Ausubel repercuten en el proceso de enseñanza - aprendizaje? y la hipótesis: Si el docente tiene buen conocimiento de las teorías de Ausubel realizará un buen proceso de enseñanza. Se aplica un test psicológico en una Universidad de Lima. Llega a la conclusión: La aplicación de las teorías de Ausubel genera interés en el docente para innovar nuevos modelos educativos.

En el año 2000, contamos con el trabajo de Juana Ramos Ferrer; sobre El Constructivismo como medio de aprendizaje, realizado en el Instituto Nacional de Monterrico. Propone el siguiente problema: ¿En qué medida el Constructivismo afecta el proceso de aprendizaje? y la hipótesis de trabajo fue: Si el docente aplica el método del Constructivismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el alumno afianzará su aprendizaje.

Se aplican test en dos Instituciones Educativas de la UGEL Puno. Llega a la conclusión: Cierta cantidad de docentes no se capacitan sobre los diferentes métodos, ni se actualizan para poder aplicar diferentes técnicas de motivación, generando el desinterés en los alumnos

## **2.2. Sustento teórico**

### **2.2.1. La motivación**

Según M. BATISTA; A. ROS; V. FERRIOL. La motivación es en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se

encauza la energía. Estímulo relacionado con la voluntad y el interés. Es la sensación de ánimo para el logro de una meta.

Es vital para cualquier organización que quiera tener buenos resultados. Es esencial para descubrir el potencial en los estudiantes; es decir, que es más efectivo premiar un buen trabajo o corregir uno no tan bueno, que amenazar con castigar por un trabajo mal hecho.

Se debe descubrir las fuerzas de motivación personal; cada estudiante es motivado en forma distinta, puesto que son diferentes con necesidades diferentes.

### **2.2.1.1.- Teorías de la motivación**

#### **Teoría de MASLOW**

##### **La ordenación de las necesidades motivaciones<sup>1</sup>**

El modelo de MASLOW considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía, a la vez que sostiene que antes de que se puedan satisfacer necesidades más complejas y de orden más elevado, es preciso satisfacer determinadas necesidades primarias.

Este modelo se puede conceptuar como una pirámide en la que las necesidades primarias se encuentran ubicadas en la base mientras que las de mayor nivel se ubican en la parte superior. Las necesidades básicas son las que anteriormente se describieron como pulsiones primarias: necesidad de agua, alimento, sueño, y cosas por el estilo. En el siguiente escalón jerárquico se encuentran las necesidades de seguridad; MASLOW sostiene que las personas necesitan de un ambiente seguro fin de funcionar con efectividad.

Las necesidades fisiológicas y de seguridad conforman las necesidades de orden inferior.

Solamente cuando han sido satisfechas las necesidades básicas de orden inferior puede una persona considerar la satisfacción de las necesidades de orden superior, que consisten en el amor y pertenencia, la estima y la autorrealización. Las necesidades de amor y pertenencia incluyen la necesidad de obtener y dar afecto y de contribuir como miembro en algún grupo o asociación. Una vez que estas necesidades están cubiertas, la persona busca estima. Según MASLOW, la estima se refiere a la necesidad de desarrollar un sentido de valía personal al saber que otros están conscientes de su capacidad y valor.

Una vez que estas cuatro categorías de necesidades han sido cubiertas la persona está lista para buscar la necesidad de más alto nivel: la autorrealización. La autorrealización es un estado de satisfacción consigo mismo en el que personas desarrollan su máximo potencial, pero la autorrealización no se limita a las personas famosas, tanto un padre con excelentes aptitudes para criar a sus hijos que funda su familia, como un maestro que año tras año genera un ambiente que eleva al máximo la posibilidad de éxito de sus estudiantes, o un artista que concreta su potencial creativo, estos pueden estar autor realizados. Alcanzar la autorrealización produce una disminución de los anhelos de mayores logros que caracteriza la vida de las personas y en lugar de ello genera un sentido de satisfacción con el estado actual de sus vidas.

El modelo de MASLOW es importante en dos sentidos: destaca la complejidad de las necesidades humanas y subraya el hecho de que si las necesidades básicas no están satisfechas, las personas mostrarán una relativa indiferencia ante las necesidades de orden superior.

<b>AUTORREALIZACIÓN</b>	<b>AUTOEXPRESIÓN, INDEPENDENCIA, COMPETENCIA, OPORTUNIDAD</b>
Estima	Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
Sociales	Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
Seguridad	Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
Fisiológicas	Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

Según el modelo motivacional de MASLOW, las necesidades motivacionales que se suceden en una jerarquía que va desde las necesidades primarias hasta las de orden superior. Las categorías específicas incluyen a las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y autorrealización

- **Teoría cognitiva.-** Las teorías cognitivas de la motivación son aquellas que explican la motivación de cada individuo centrándose en el papel que desempeñan los pensamientos, las expectativas y la comprensión del mundo.
- **La teoría de expectativas y valor.-** son dos tipos de teorías cognitivas que sostienen que las personas están motivadas por las expectativas de que

determinados comportamientos les permitirán lograr una meta, así como por la importancia que se le asigne a la misma.

- **La motivación intrínseca.-** es aquella que provoca que la gente participe en una actividad para su propio gozo, y no por la recompensa tangible que derivará de ello.
- **La motivación extrínseca.-** es aquella que provoca que las personas participen en una actividad por una recompensa tangible. Somos más capaces de perseverar, de esforzarnos y de realizar trabajos de mejor calidad cuando la motivación es para una tarea intrínseca. Ofrecer recompensas para obtener el comportamiento deseado puede provocar un decremento de la motivación intrínseca y un aumento de la extrínseca.

#### **2.2.1.2.- Factores motivadores**

Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.

- Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.
- Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.
- Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes.
- Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.

### **2.2.1.3.- Teoría de los incentivos**

#### **El imán de la motivación**

Cuando traen a la mesa un apetitoso postre después de una abundante cena, la atracción que sentimos tiene poco o nada que ver con pulsiones internas o con el mantenimiento de la excitación.

En lugar de ello, si decidimos comer el postre semejante comportamiento está motivado por el estímulo externo que representa el postre, el cual actúa como recompensa anticipada.

Esta recompensa, en términos motivacionales, es un incentivo. La teoría de los incentivos trata de explicar por el comportamiento no siempre está motivado por una necesidad interna, tal como el deseo de reducir las pulsiones o de conservar un óptimo nivel de excitación. En lugar de centrarse en factores internos, la teoría de los incentivos explica la motivación con base en la naturaleza de los estímulos externos, los incentivos que dirigen y energizan al comportamiento. Desde esta perspectiva, las propiedades de los estímulos externos, en gran medida, explica la motivación de las personas.

Aunque esta teoría explica porque podemos ceder ante un incentivo (como un postre apetitoso) a pesar de que no haya claves internas (como el hambre), parece ser insuficiente para proporcionar una explicación completa de la motivación, puesto que los organismos tratan de satisfacer sus necesidades incluso cuando no hay incentivos presentes a consecuencia de ello, muchos psicólogos creen que las pulsiones interna propuestas por la teoría de la reducción de pulsiones trabajan en conjunto con los incentivos externos de la

teoría de los incentivos para "empujar" y "atraer" el comportamiento, respectivamente. Por lo tanto, en lugar de contradecirse entre sí, las pulsiones y los incentivos pueden funcionar conjuntamente para motivar el comportamiento.

La teoría de motivación por procesos opuestos trataba de explicar la motivación que subyace. En resumen, la teoría de los procesos opuestos ayuda a explicar porque las personas tienen fuertes motivaciones para comportarse de manera que, aparentemente, parece proporcionar beneficios mínimos. Con frecuencia es el proceso opuesto, y no la reacción inicial, la que conserva la motivación para llevar a cabo el comportamiento.

#### **2.2.1.4.- Teoría de McClelland**

Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación

- a) **Logro.-** Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.
- b) **Poder.-** Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes y desean adquirir

progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad "política".

- c) Afiliación.-** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

#### **2.2.1.5.- Teoría de las expectativas**

El autor más destacado de esta teoría es VROOM(VROOM, 1964) [17], pero ha sido completada por PORTER-LAWLER (PORTER Y LAWLER, 1968) [18]. Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el "dolor" (Pinder, 1985). Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta<sup>3</sup>

Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo) [20]. Los puntos más destacados de la teoría son (GALBRAITH, 1977):

- Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.
- El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad. Cada

consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia.

La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué consiguere si rindo? ¿Merece la pena?

La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto. Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.

Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.

La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

**Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa Probabilidad de logro.**

Algunas de las consecuencias pueden ser:

- La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales. Se trata de definir exigencias alcanzables pero con esfuerzo.
- Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas<sup>4</sup>. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc.

Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre no ganará las mismas recompensas que ellos.

**Cuadro N° 01**

INCENTIVO	DEFINICIÓN	CONSECUENCIAS
Las normas	Normas que regulan la conducta de los miembros de la organización	Contribuyen a que se cumpla estrictamente con la tarea
Incentivos Generales	Sueldos y Salarios	Son aliciente para la incorporación y permanencia
Incentivos individuales y de grupo		Fomentar el esfuerzo por encima del mínimo
Liderazgo	"Iniciación a la estructura" (orientar definir y organizar el trabajo). "Consideración- (Apreciar el trabajo, relaciones personales, etc.)	Puede influir en la permanencia en la organización
Aceptación del grupo	Se deben tener en cuenta: La cohesión Coincidencia con las normas del grupo. Valoración del grupo.	Influye en el cumplimiento estricto, en el esfuerzo por encima del mínimo
Implicación en la tarea e identificación con los objetivos	Implicación: Identificación con el trabajo. Identificación: Grado en que la persona ha interiorizado los objetivos de la organización	Influye en la permanencia, esfuerzo por encima del mínimo.

#### 2.2.1.6.-Teoría Erc de Alderf

Motivaciones básicas:

Está muy relacionada con la teoría de Maslow, propone la existencia de tres

- **Motivaciones de Existencia:** Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- **Motivación de Relación:** Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.
- **Motivación de Crecimiento:** Se centran en el desarrollo y crecimiento personal.

#### 2.2.1.7.- Teoría de fijación de metas de Locke (Locke, 1969)

Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (LOCKE Y LATHAM, 1985) [23]:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Para que la fijación de metas realmente sea útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además, existe un elemento

importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros (BECKER, 1978).

#### 2.2.1.8.- Teoría de La Equidad de Stancey Adams

Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

- a) **Consecuencias para el voluntariado.** ¿Cómo podemos aumentar la motivación del voluntariado en la tarea? Se trata de que la tarea en sí produzca más motivación, haciendo la tarea más interesante para la persona. Podemos tener en cuenta diferentes factores (SCHEIER, 1985) [25]:
- b) **El equipamiento,** la motivación para la tarea puede en ocasiones ser aumentada por el material facilitado para desarrollarla, esto puede explicar la atracción del voluntarios hacia cierto tipo de tareas, como por ejemplo los socorros y emergencias que requieren de un equipamiento muy especializado.
- c) **La división y combinación de las tareas:** Una tarea puede tener componentes con diferentes valores motivacionales que deben ser analizados independientemente, para tratar que los elementos positivos contrarresten los negativos. **La arquitectura del trabajo.** Un trabajo

adecuado debe dejar ver cuál es el objetivo final y tener cierta variedad, con la oportunidad de poder realizar trabajos complementarios más motivadores que la tarea principal. Sobre todo, en objetivos a largo plazo se deben tener previstas la consecución de objetivos parciales que puedan dar la sensación de que nos estamos acercando progresivamente al objetivo. Y sobre todo información constante y permanente sobre la calidad del trabajo realizado y sobre la consecución de los objetivos parciales. Un aspecto fundamental, es la definición de los objetivos de la organización y como pueden contribuir a su consecución los voluntarios. Muchas veces damos por supuesto los objetivos de la organización, pero sin embargo estos no son conocidos por los voluntarios y sobre todo no saben cómo su trabajo contribuye a su logro. Por eso, necesitan saber que se espera de ellos, que sistema de evaluación y seguimiento existen y fácil acceso a sistemas de apoyo y asesoramiento.

Las recompensas y el adecuado reconocimiento también son un importante elemento motivador. Si se adopta un sistema de incentivos este debe ser equitativo y concreto. Si los voluntarios consideran que las recompensas no son equitativas y justas pueden provocar rápidamente desmotivación en los grupos.

**Cuadro N° 02**

<b>FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN</b>	<b>FACTORES QUE DIFICULTAN LA MOTIVACIÓN</b>
<p>Clara comprensión y conocimiento del trabajo a desarrollar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar recompensas y alabanzas.</li> <li>- Facilitar tareas que incrementan el desafío, la responsabilidad y la libertad.</li> <li>- Animar y favorecer la creatividad.</li> <li>- Involucrar a los voluntarios en la solución de los problemas.</li> <li>- Ayudar al desarrollo de habilidades personales.</li> <li>- Indicar como el trabajo de los voluntarios contribuye al logro de los objetivos de la organización.</li> <li>- Mediar en los conflictos que dificultan el desarrollo del trabajo.</li> <li>- Tener los medios adecuados para desarrollar las tareas eficazmente</li> </ul>	<p>Fuerte crítica hacia el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasa definición del trabajo a desarrollar y de sus objetivos.</li> <li>- Supervisión de las tareas no adecuada.</li> <li>- No dar respuesta sincera a las cuestiones planteadas.</li> <li>- Adoptar decisiones unilaterales.</li> <li>- No estar dispuesto a aceptar nuevas ideas.</li> <li>- Ocultar la verdad.</li> <li>- No dar elogios por el trabajo bien realizado.</li> <li>- Asignar trabajos aburridos o tediosos.</li> <li>- Falta explícita de reconocimientos.</li> <li>- Ausencia de comunicación entre los diferentes niveles.</li> <li>- Sentimiento de no formar parte del equipo.</li> </ul>

El feedback sobre el trabajo desarrollado, también se configura como un importante elemento motivador

Es importante conocer que se está haciendo bien y que se está haciendo mal, como se podría mejorar el rendimiento, etc. Sin duda, uno de los factores que producen más desmotivación es no conocer si se están haciendo bien o mal las cosas y si estas son valoradas. Y lo que en ocasiones es peor, no saber que tiene que hacerse.

### 2.2.1.9.- La motivación en el lugar de trabajo

La motivación son todos aquellos estímulos que mueven a la gente a realizar diferentes acciones y persistir en ellas hasta que terminen; pero dentro de una organización, ¿qué significado le pueden dar los trabajadores a esta palabra? o ¿en qué aspectos los trabajadores necesitan especial atención para que se sientan satisfechos en su trabajo? Después de diversos estudios se descubrieron diferentes posibilidades en las cuales se pueden ayudar a los trabajadores para motivarlos: satisfaciendo las necesidades básicas humanas, diseñando puestos que motiven a la gente, intensificando la creencia de que se pueden alcanzar los premios deseados y tratando a la gente de forma equitativa.

Un principio esencial de la motivación es el desempeño, y que este depende del nivel de la capacidad y de la motivación; según este principio no se puede realizar tarea alguna con éxito al menos que la persona que debe realizarla tenga la capacidad de esto. Entonces se puede ver que trabajador que no tiene habilidad (talento para realizar tareas relacionadas con las metas) no va a ser productivo para el puesto que tiene, y por lo tanto va a afectar el desempeño de la organización. Después de identificar las habilidades de la persona y de colocarlo en un puesto, es necesario saber cuáles son sus necesidades (deficiencias que una persona tiene en un momento determinado), para que su desempeño y el logro de las metas sea satisfactorio.

ABRAHAM MASLOW Estableció una pirámide donde señaló la jerarquía de las necesidades, ya que conforme se satisface una necesidad, de manera gradual emerge otra que ocupa su lugar.

- **La jerarquía de las necesidades.-** es la siguiente: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización; por lo tanto una vez satisfechas las necesidades por deficiencia (fisiológicas, de seguridad y sociales) se pueden tratar a través de cursos motivacionales las necesidades de crecimiento para lograr un mejor desempeño y lealtad en los trabajadores, logrando así una mayor productividad dentro de la organización. DAVID MCCLELLAND propuso un modelo de necesidades de motivación que creía estaba ligado con la cultura de cada país; afirmó que todos tienen 3 necesidades particularmente importantes; logro, afiliación y poder. Las personas que muestran un fuerte **motivo de poder** realizan acciones que afectan las conductas de otros y poseen un fuerte atractivo emocional. A estas personas les interesa poder brindar premios de posición social a sus seguidores.

En cambio, las personas con un fuerte **motivo de afiliación** tienden a establecer y mantener relaciones personales estrechas con otros.

Las personas con un fuerte **motivo de logro** compiten contra alguna norma de excelencia o contribución particular frente a la cual juzgan sus conductas y logros (las personas se sienten motivadas según la intensidad de su deseo de desempeñarse en función de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas). Según MCCLELLAND casi todas las personas creen que cuentan con un motivo para el logro, pero solo el 10% de la población (de Estados Unidos) ésta fuertemente motivada hacia el logro.

Para poder medir la intensidad de la motivación de logros, MCCLELLAND estableció el **Test de Apercepción Temática (TAT)**, el cual usa imágenes no estructuradas capaces de provocar muchos tipos de reacciones en la persona que se pone a prueba. No hay respuestas correctas o incorrectas, ya que el objetivo del TAT es obtener la visión particular de esa persona acerca del mundo. Un resultado general de los altos realizadores automotivados muestra 2 características importantes:

1. Les gusta establecer sus propias metas; les gusta el reto de tomar decisiones difíciles.
2. Escogen metas moderadas, evitan que éstas no sean tan fáciles de alcanzar, pero no tan difíciles como para no poder lograrlas.

La motivación es un estímulo esencial que debería existir en todas las empresas, ya que el trato al trabajador es el impulsor principal para que éste logre el resultado que la organización desea.

Dentro del trabajo la mayoría de las personas queremos que el trato sea bueno, que no se menosprecie lo que hacemos, que tomen en cuenta nuestra opiniones y que acepten críticas que el día de mañana puedan ayudar a mejorar el desempeño de las estrategias; es importante que exista buena comunicación con el jefe para que estemos enterados de todo lo que sucede dentro de la empresa para poder saber qué es lo que la misma necesita. Creo que es importante que exista un buen ambiente del trabajo y que los empleados sean tratados como personas iguales y no como alguien de una jerarquía menor, ya que la discriminación y el maltrato solo generan tensión en el ambiente.

#### **2.2.1.10.- La desmotivación (lo contrario a la motivación)**

Es un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, es un estado de angustia y pérdida del entusiasmo, disposición y energía, que se debe evitar dentro de la organización ya que una vez que llega a la empresa, es casi imposible que desaparezca ya que el empleado va a buscar un lugar donde se sienta tranquilo y satisfecho a la hora de trabajar. Cuando alguien empieza algo lo comienza porque detrás hay una **motivación**, una ilusión por conseguir algo y eso es lo que le lleva a la **superación personal**. No es nada fácil conseguir motivación para hacerlo hay que tener constantes y potentes visualizaciones que nos impulsen hacia ello.

#### **2.2.1.11.- La motivación, factor clave en el aprendizaje del área de EPT**

Este título tiene su razón de ser en un convencimiento personal de la verdad que tal aseveración encierra. Mis años como alumno me lo recuerdan, asimismo, varios años como profesor de EPT me reafirman en ese hecho. Por otro lado, no se trata sólo de una creencia personal, una serie de estudios científicos llevados a cabo por pedagogos y psicólogos apoyan mi aseveración. Así lo creen también figuras de la relevancia de OXFORD AND SHEARIN (1994:12)

En mi artículo presento una exposición razonada de algunas técnicas que pueden ayudar a lograr que nuestros alumnos de Secundaria se sientan motivados y afronten el estudio del área de EPT con una actitud positiva.

Los ejemplos que a continuación presento son meras sugerencias. Cada profesor conoce a sus alumnos, que tiene cada uno su propia personalidad; así

pues, el profesor deberá descubrir qué tipo de motivación requieren sus alumnos.

- **Potenciar sus valores.-** Hay alumnos cuyo nivel de aprendizaje no es el adecuado para el curso en el que se encuentra. Las causas son diversas, puede proceder de ciencias humanidades, de un centro donde el nivel de exigencia era menor, etc.

Podemos motivar a este alumno valorando, no sólo sus conocimientos, sino su deseo de mejorar en el área, su participación en clase, su creatividad, su limpieza y orden en el taller o en clase, etc. Esta serie de valores son tan importantes en la formación del alumno como un buen dominio de la praxis.

De este modo estaremos apoyando su esfuerzo e interés por mejorar en la asignatura y, sin lugar a dudas, ese interés y nuestra valoración de sus actitudes repercutirán de forma positiva en su nivel de conocimientos en el área de educación para el trabajo. El éxito conduce al éxito.

- **Hacerles protagonistas de su aprendizaje.-** Recordamos lo que nos interesó, lo que nos mantuvo activos, lo que asimilamos a través de varios sentidos (oído, vista, tacto), por eso es importante que los alumnos sean los protagonistas de su propio aprendizaje: podemos hacer que se interesen por un tema si les pedimos que nos ayuden a encontrar materiales sobre ese punto gramatical y si hacemos que practiquen el mismo con audiciones, ejercicios escritos, construyendo dibujos, etc. los alumnos se sienten partícipes de la clase si les encomendamos que realicen proyectos de producción, realizar dibujos, construir maquetas, etc.

Este material le servirá al profesor para utilizarlo en otras clases y a los alumnos les proporcionará la satisfacción de ver valorado su trabajo

- **Juegos didácticos.-** Son altamente motivadores y reúnen la característica, previamente mencionada, de aunar amenidad y contenidos gramaticales. No se deben usar de una forma indiscriminada, sino que su uso debe ir acompañando y reforzando determinadas estructuras o funciones dadas en la clase de educación para el trabajo y como material de refuerzo.

Es importante que los alumnos sepan que el juego es parte de la clase y no meramente un juego; por supuesto se mostrarán activos, entusiasmados, pero no se debe romper la disciplina de la clase y al acabar la actividad cada estudiante debe haberse divertido pero también debe haber aprendido algo más del área.

- **Ejercicios activos:** Los alumnos a esta edad (14-16 años) están llenos de vitalidad, de actividad, de fuerza. Hay que proporcionarles ejercicios que encaucen su dinamismo por medio de actividades breves, comunicativas y que exigen una participación activa de los alumnos en la clase, de este modo evitaremos que el alumno permanezca pasivo. Este tipo de actividades resultan eficaces al lograr aunar interés y amenidad con práctica. Suelen ser muy bien aceptadas por los alumnos que de este modo logran un doble propósito: divertirse y aprender.
- **Darles oportunidades para que practiquen:** Quizás uno de los problemas de los profesores en la clase. Es que nosotros hablamos mucho y damos pocas oportunidades para que los alumnos se practiquen usando herramientas, equipos y maquinarias.

Es importante crear un sentimiento de confianza en sí mismos en los estudiantes, en habilidades. Para ello debemos diseñar actividades donde el alumno no sea corregido continuamente, donde nos preocupe más su praxis,

El profesor puede ir anotando los errores más graves y repetidos y buscar un momento, a posteriori, para indicar cuáles deben ser los aspectos de producción o prestación de servicios

El alumno debe tener la sensación de que es capaz de ejecutar los procesos de producción, de que éstos no serán perfectos pero sí son comprendidos y por lo tanto existe comunicación.

- **Atmósfera positiva en la clase:** En páginas anteriores nos referíamos a las hipótesis de Krashen (1988:38). Éste habla de que Creemos, a través de estudios consultados así como por lo que nos indica la propia experiencia en nuestras clases, que los alumnos deben sentirse a gusto en la clase o en el taller, que se aprende más y mejor si el clima que se crea es de cooperación, de falta de ansiedad y de optimismo: tanto alumnos como profesor logran mejores cotas de efectividad.
- **Mostrar los objetivos como alcanzables:** Es esencial darles, desde comienzo de curso, un sentido de que los objetivos a cubrir son fácilmente alcanzables, que su capacidad es la adecuada para lograr mejorar. Como dice DÓRNYEI (1995:281):
- **Mostrar un interés personal por los alumnos:** El alumno debe sentir el interés del profesor por enseñarle y, lo que es más importante, debe percibir un interés del profesor por el alumno como persona. El alumno adoptará una

actitud positiva hacia el profesor y la asignatura si nota que éste se interesa por él como ser humano, por su salud, por sus problemas familiares, sus relaciones interpersonales con sus compañeros de clase y amigos. Como dice Finocchiaro (1976:21):

Es importante que los alumnos se sientan aceptados y apreciados como personas, independientemente de sus resultados en el área, los viajes, estudios posteriores, ciencia, tecnología, informática, investigación, etc.

Diversos estudios, como los de GARDNER (1973) y (1991) demuestran que la motivación instrumental es un camino válido y eficaz para incentivar el estudio y lograr mejores resultados en la misma. En palabras de GARDNER (1973:240):

En una investigación posterior sobre la efectividad de la motivación instrumental el mismo autor vuelve a concluir, IBID (1991:69)

- **Prácticas voluntarios:** Suelen funcionar con aquellos estudiantes que desean subir nota o con aquellos otros, demasiado tímidos, a los que no les gusta participar oralmente en la clase de EPT.
- **Corregir errores de carácter general:** Hemos visto cómo motivar a nuestros estudiantes a la hora de demostración en la ejecución de procesos productivos en EPT. Nuestras correcciones deben dirigirse a los "errores" y no a las "faltas" menores. Por otro lado, es esencial, si queremos estudiantes motivados, aplaudir sus logros y progresos. Pero puede tener una serie de factores positivos que no podemos olvidar: puede ser ingeniosa, original, bien estructurada, todos esos factores deben ser

ponderados por el profesor y una nota escrita al final del ejercicio animará al estudiante en sus trabajos posteriores. Los estudiantes agradecen comentarios del tipo: "Me ha gustado lo que hiciste Es original, animo, puedes mejorar" " revisa los errores en el orden de etapas de producción".

De este modo le estaremos dando pistas al estudiante de en qué se ha equivocado y qué debe corregir.

- **Conocer los valores y habilidades de cada estudiante:** Cada estudiante en nuestra clase tiene unos puntos fuertes y débiles en las diferentes asignaturas; además poseen una serie de valores y habilidades que se pueden utilizar de forma complementaria a las clases de EPT. De este modo estaremos dando un cauce para unir su habilidad o entusiasmo por algo con el estudio y aprendizaje.

En sus trabajos posteriores, los estudiantes agradecen comentarios del tipo: "Me ha gustado lo que hiciste Es original, animo, puedes mejorar" " revisa los errores en el orden de etapas de producción".

De este modo le estaremos dando pistas al estudiante de en qué se ha equivocado y qué debe corregir.

- **Conocer los valores y habilidades de cada estudiante:** Cada estudiante en nuestra clase tiene unos puntos fuertes y débiles en las diferentes asignaturas; además poseen una serie de valores y habilidades que se pueden utilizar de forma complementaria a las clases de EPT. De este modo estaremos dando un cauce para unir su habilidad o entusiasmo por algo con el estudio y aprendizaje.

No debemos tender a quedarnos sólo con lo negativo de cada estudiante sino a aplaudir y a apreciar aspectos positivos que va mejorando. En definitiva, de estudiantes motivados saldrán estudiantes interesados en aprender, que se traducirá en un progreso en el área. Es decir, el principio enunciado de que el éxito conduce al éxito posterior.

### **2.2.2. Estilos de aprendizaje**

El término: estilos de aprendizaje, se refiere al hecho que, cuando queremos aprender algo, cada uno de nosotros, utiliza su propio método o conjunto de estrategias. Aunque las estrategias que utilizamos varíen según lo que queremos aprender. Tendemos a desarrollar preferencias globales, esas preferencias o tendencias a utilizar más unas determinadas maneras de aprender que otras; constituyen nuestro estilo de aprendizaje.

No todos aprendemos igual, ni a la misma velocidad, existen grandes diferencias en los conocimientos de cada estudiante. Esas diferencias en el aprendizaje, son el resultado de muchos factores, como por ejemplo: la motivación, el bagaje cultural previo y la edad; así como también la distinta forma de aprender. Tanto desde el punto de vista del estudiante, como del punto de vista del docente, el concepto de los estilos de aprendizaje, resulta especialmente atractivo, porque nos ofrece grandes posibilidades de actuación para conseguir un aprendizaje más efectivo.

El concepto de los estilos de aprendizaje está directamente relacionado con la concepción de aprendizaje como proceso activo. Si consideran que el aprendizaje equivale a recibir información de manera pasiva, lo que el

estudiante haga o piense no es muy importante; pero si entendemos el aprendizaje como la elaboración por parte del receptor de la información recibida, parece bastante evidente, que cada uno de nosotros elaborará y relacionará los datos recibidos en función de sus propias características.<sup>5</sup>

Sin lugar a dudas, las características de personalidad y estilos de aprender atraviesan la vida académica de cada estudiante, influyendo en la adquisición tanto de conocimientos como de habilidades y actitudes. De la adecuación de las características de personalidad y estilos de aprendizaje del estudiante al sistema de enseñanza de la escuela, dependerán sus particulares dificultades y facilidades, éxitos y fracasos. Más aún, el perfil de un estudiante puede ser muy adecuado para enfrentar los desafíos de un ciclo de la carrera pero no para otro. Así, un estudiante "exitoso" en el ciclo básico de la carrera de medicina, puede tener dificultades importantes durante el internado si no cuenta entre sus fortalezas con la facilidad para integrar la información o la motivación y habilidades necesarias para relacionarse con otras personas y trabajar en equipo.<sup>6</sup>

Desde el punto de vista del docente, el conocer la diversidad de estilos de sus alumnos, más que dificultar su labor, puede enriquecerla. Al poner las fortalezas de cada estudiante al servicio del aprendizaje, generará experiencias significativas y favorecerá el trabajo en equipo.

Es difícil comprender el cambio brusco que en términos de relaciones sociales ha dado la sociedad y su incidencia en los procesos educativos; asimismo, el impacto emocional que estos cambios han tenido sobre la humanidad, ha

conducido a la sucesión de hechos antes inconcebibles como el desenfreno de la delincuencia infantil y juvenil; lo más preocupante es que allí se encuentra el futuro de la humanidad y si eso es lo que vendrá, hay que trabajar para evitarlo.

Las emociones juegan un papel decisivo al momento de realizar tareas complejas que requieren tiempo y esfuerzo.

Por ello, se debe saber manejar la inteligencia emocional, entendida como un conjunto de habilidades que abarquen la capacidad de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso y demostrar la gratificación, regular el mal humor y mostrar empatía hacia las demás personas. Es así como el elemento emocional resulta determinante al introducir innovaciones, particularmente de tipo tecnológico, por la constante adaptación al cambio que implican y la competencia descarnada que pueden desatar.

Los cambios fundamentales en los conceptos e ideas y la forma en que se utilicen, mueven las sociedades de una etapa a otra, por tanto es necesario considerar cognitivamente los problemas socioeconómicos como un todo y se debe conseguir que la actitud mental hacia ellos sea parte integrante del enfoque de los mismos. De ello dependerá cuál de las cuatro actitudes mentales hacia la solución y hacia el futuro esté dominando: reactiva, inactiva, proactiva o interactiva.<sup>7</sup>

En el caso de la educación superior, hay muchas posibilidades de diversificación de recursos y estrategias organizativas para facilitar aprendizajes individualizados.

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidos, los objetivos que se persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos; todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

Con relación a la metodología, la enseñanza adaptativa, mantiene que no existe en abstracto, métodos o intervenciones mejores, dado que la eficacia de una metodología dada, nada más puede valorarse con relación a las características concretas de los alumnos a los que va destinada.

Es importante considerar dentro del acto didáctico los procesos de enseñar a pensar y de enseñar a aprender, que en definitiva son mecanismos que favorecen el conocimiento de uno mismo, ayudan al estudiante a identificarse y a diferenciarse de los demás.<sup>8</sup>

La selección de una determinada técnica de trabajo, se ha de asociar con una estrategia de aprendizaje previa, que tenga en cuenta los diferentes factores que intervienen, a fin de obtener una acción estratégica eficaz y adecuada.

El saber planificar, regular y evaluar, qué técnicas, cuándo y cómo, por qué y para qué, se han de aplicar a unos contenidos determinados con el objetivo de aprenderlos, hace que el estudiante se vuelva estratégico y significativo.

Definir el constructo estilo de aprendizaje es tarea esencial para delimitar las áreas que abarca y sobre todo sus posibles aplicaciones, pero resulta difícil ofrecer una definición única que pueda explicar adecuadamente aquello que es común a todos los estilos descritos en la literatura, WITKIN Herman (1985).

No existe, como hemos venido señalando, una única definición de estilos de aprendizaje, sino que son muchos los autores que dan su propia definición del término, como por ejemplo las que presentamos a continuación: "Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje". KEEFE (1988) recogida por ALONSO ET al (1994:104)

Los **rasgos cognitivos** tienen que ver con la forma en que los estudiantes estructuran los contenidos, forman y utilizan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas, seleccionan medios de representación (visual, auditivo, kinestésico), etc.

**Los rasgos afectivos** se vinculan con las motivaciones y expectativas que influyen en el aprendizaje, mientras que los **rasgos fisiológicos** están relacionados con el biotipo y el biorritmo del estudiante. "El estilo de aprendizaje es la manera en la que un aprendiz comienza a concentrarse sobre una información nueva y difícil, la trata y la retiene " (DUNN ET DUNN, 1985) Otras para él" (HUNT, 1979, en CHEVRIER J., FORTIN, G y otros, 2000).

La noción de estilo de aprendizaje se superpone a la de estilo cognitivo pero es más comprensiva puesto que incluye comportamientos cognitivos y afectivos que indican las características y las maneras de percibir, interactuar y responder al contexto de aprendizaje por parte del aprendiz. Concretan pues la idea de estilos cognitivos al contexto de aprendizaje (WILLING, 1988; WENDEN, 1991)

El término "estilo de aprendizaje" se refiere al hecho de que cada persona utiliza su propio método o estrategias a la hora de aprender. Aunque las estrategias varían según lo que se quiera aprender, cada uno tiende a desarrollar ciertas preferencias o tendencias globales, tendencias que definen un estilo de aprendizaje. Se habla de una tendencia general, puesto que, por ejemplo, alguien que casi siempre es auditivo puede en ciertos casos utilizar estrategias visuales. Cada persona aprende de manera distinta a las demás: utiliza diferentes estrategias, aprende con diferentes velocidades e incluso con mayor o menor eficacia incluso aunque tengan las mismas motivaciones, el mismo nivel de instrucción, la misma edad o estén estudiando el mismo tema. Sin embargo más allá de esto, es importante no utilizar los estilos de aprendizaje como una herramienta para clasificar a los alumnos en categorías cerradas, ya que la manera de aprender evoluciona y cambia constantemente. REVILLA (1998) destaca, finalmente, algunas características de los estilos de aprendizaje: son relativamente estables, aunque pueden cambiar; pueden ser diferentes en situaciones diferentes; son susceptibles de mejorarse; y cuando a los alumnos se les enseña según su propio estilo de aprendizaje, aprenden con más efectividad.

En general (WOOLFOLK, 1996:126), los educadores prefieren hablar de "estilos de aprendizaje", y los psicólogos de "estilos cognoscitivos". No hay que interpretar los estilos de aprendizaje, ni los estilos cognitivos, como esquemas de comportamiento fijo que predeterminan la conducta de los individuos. Los estilos corresponden a modelos teóricos, por lo que actúan como horizontes de

la interpretación en la medida en que permiten establecer el acercamiento mayor o menor de la actuación de un sujeto a un estilo de aprendizaje.

En este sentido, los estilos se caracterizan por un haz de estrategias de aprendizaje que se dan correlacionadas de manera significativa, es decir cuya frecuencia de aparición concurrente permite marcar una tendencia. Sin embargo, ello no significa que en un mismo sujeto no puedan aparecer estrategias pertenecientes en teoría a distintos estilos de aprendizaje. Podríamos decir que la noción de estilo actúa como instrumento heurístico que hace posible el análisis significativo de las conductas observadas empíricamente. Al mismo tiempo hay que señalar que es fundamental analizar desde un punto de vista sistémico cómo un conjunto de estrategias se dan relacionadas en un individuo concreto. Ello nos lleva a afirmar que tan importante es efectuar un estudio de las correlaciones de ciertas estrategias, que permitirían establecer las tendencias de un grupo respecto de un determinado estilo, como realizar un estudio de casos que permitiera describir cómo se dan asociadas en un mismo individuo las distintas estrategias de aprendizaje (Villanueva M. Luisa)

- **Importancia**

Algunas metodologías y técnicas didácticas que han demostrado ser eficaces para trabajar directamente con los procesos actitudinales son, por ejemplo, las técnicas participativas (juego de roles o "role-playing" y los sociodrama), las discusiones y técnicas de estudio activo, las exposiciones y explicaciones de

carácter persuasivo (con conferencistas de reconocido prestigio o influencia) e involucrar a los alumnos en la toma de decisiones (SARABIA, 1992).

Las aportaciones del constructivismo en este interés renovado por enseñar valores han puesto de nuevo al día trabajos pioneros en el tema, como los de JEAN PIAGET O LAWRENCE KOHLBERG acerca del desarrollo y del juicio moral, así como diversas líneas de investigación recientes acerca del desarrollo afectivo y social de las personas, del estudio de las habilidades de pensamiento reflexivo y razonamiento crítico, del comportamiento colaborativo y pro social, entre otras.

En este ámbito es más evidente que la enseñanza no puede centrarse en la recepción repetitiva de información factual o declarativa, sino que se requieren experiencias de aprendizaje significativas, que permitan no sólo adquirir información valiosa, sino que incidan realmente en el comportamiento de los alumnos, en la manifestación del afecto o emoción moral, en su capacidad de comprensión crítica de la realidad que los circunda, en el desarrollo de habilidades específicas para el diálogo la autodirección, la participación activa, la cooperación o la tolerancia.

- **Tener en cuenta que:** El aprendizaje implica un proceso constructivo interno, auto estructurante y en este sentido, es subjetivo y personal.

El aprendizaje se facilita gracias a la mediación o interacción con los otros, por lo tanto, es social y cooperativo.

El aprendizaje es un proceso de (re) construcción de saberes culturales.

El grado de aprendizaje depende del nivel de desarrollo cognitivo, emocional y social, y de la naturaleza de las estructuras de conocimiento.

El punto de partida de todo aprendizaje son los conocimientos y experiencias previos que tiene el aprendiz.

El aprendizaje implica un proceso de reorganización interna de esquemas.

El aprendizaje se produce cuando entra en conflicto lo que el alumno ya sabe con lo que debería saber. El aprendizaje tiene un importante componente afectivo, por lo que juegan un papel crucial los siguientes factores: el autoconocimiento, el establecimiento de motivos y metas personales, la disposición por aprender, las atribuciones sobre el éxito y el fracaso, las expectativas y representaciones mutuas. El aprendizaje requiere contextualización: los aprendices deben trabajar con tareas auténticas y significativas culturalmente, y necesitan aprender a resolver problemas consentido. El aprendizaje se facilita con apoyos que conduzcan a la construcción de puentes cognitivos entre lo nuevo y lo familiar, y con materiales de aprendizajes potencialmente significativos

#### **2.2.2.1.- Modelos de estilos de aprendizaje**

Los distintos modelos y teorías existentes sobre estilos de aprendizaje ofrecen un marco conceptual que nos permite entender los comportamientos diarios en el aula, como se relacionan con la forma en que están aprendiendo los alumnos y el tipo de acción que puede resultar más eficaz en un momento dado.

- **Modelo de Kolb**

HONEY Y MUMFORD, en base a la teoría de KOLB, basó los estilos de aprendizaje en cuatro: ALONSO ET al (1994:104) Activos Reflexivos Teóricos Pragmáticos

**a) Activos.-** Los alumnos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos. Suelen ser de entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar después en las consecuencias. Llenan sus días de actividades y tan pronto disminuye el encanto de una de ellas se lanzan a la siguiente. Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar los proyectos, les gusta trabajar rodeados de gente, pero siendo el centro de las actividades.

La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es

¿Cómo?

Los activos aprenden mejor: cuando se lanzan a una actividad que les presente un desafío. Cuando realizan actividades cortas e de resultado inmediato.

Cuando hay emoción, drama y crisis. Les cuesta más trabajo aprender: Cuando tienen que adoptar un papel pasivo. Cuando tienen que asimilar, analizar e interpretar datos. Cuando tienen que trabajar solos.

**b) Reflexivos.-** Los alumnos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión. Para ellos lo más importante es esa recogida de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todos lo

que pueden. Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. En las reuniones observan y escuchan antes de hablar, procurando pasar desapercibidos.

La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Por qué?

Los alumnos reflexivos aprenden mejor:

- Cuando pueden adoptar la postura del observador.
- Cuando pueden ofrecer observaciones y analizar la situación.
- Cuando pueden pensar antes de actuar. Les cuesta más aprender:
  - Cuando se les fuerza a convertirse en el centro de la atención.
  - Cuando se les apresura de una actividad a otra.
  - Cuando tienen que actuar sin poder planificar previamente.

**c) Teóricos.-** Los alumnos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara.

La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Qué? Los alumnos teóricos aprenden mejor:

- A partir de modelos, teorías, sistemas con ideas y conceptos que presenten un desafío.

- Cuando tienen oportunidad de preguntar e indagar.
- Les cuesta más aprender:
- Con actividades que impliquen ambigüedad e incertidumbre.
- En situaciones que enfatizen las emociones y los sentimientos cuando tienen que actuar sin un fundamento teórico.

**d) Pragmáticos.-** A los alumnos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones discutiendo la misma idea de forma interminable.

Son básicamente gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Los problemas son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas.

La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿Qué pasaría si...?

Los alumnos pragmáticos aprenden mejor:

- Con actividades que relacionen la teoría y la práctica.
- Cuando ven a los demás hacer algo.
- Cuando tienen la posibilidad de poner en práctica inmediatamente lo que han aprendido.

Les cuesta más aprender:

- Cuando lo que aprenden no se relacionan con sus necesidades inmediatas.
- Con aquellas actividades que no tienen una finalidad aparente.
- Cuando lo que hacen no está relacionado con la 'realidad'.
- **MODELO DE WITKIN( LEARNING STYLES 2002-1)** WITKIN identificó un estilo campo-dependiente y un estilo campo-independiente.

- a) **El estilo campo-dependiente.-** Tiende a percibir el todo, sin separar un elemento del campo visual total. Estas personas tienen dificultades para enfocarse en un aspecto de la situación, seleccionar detalles o analizar un patrón en diferentes partes. Tienden a trabajar bien en grupos, buena memoria para la información social y prefieren materias como literatura o historia.
- b) **El estilo campo-independiente.-** Este estilo en cambio, tiende a percibir partes separadas de un patrón total. No son tan aptos para las relaciones sociales, pero son buenos para las ciencias y las matemáticas. (WITKIN, MOORE Y GOODENOUGH, 1977).

- **OTROS MODELOS**

c) **Según el cuadrante cerebral (HERRMANN)**

Cortical izquierdo    Límbico

izquierdo    Límbico derecho

Cortical derecho

a) **Según el sistema de representación (PNL)**

Visual    Auditivo

Kinestésico

b) **Según el modo de procesar la información (KOLB)**

Activo

Reflexivo

Pragmático

Teórico

**c) Según la categoría bipolar (FELDER Y SILVERMAN)**

Activo/reflexivo Sensorial/intuitivo Visual/verbal

Secuencial/global

**d) Según el tipo de inteligencia (GARDNER)**

Lógico-matemático

Lingüístico-verbal Corporal-

kinestésico Espacial

Musical

Interpersonal

Intrapersonal

Naturalista

**2.2.3. vel de rendimiento**

La inteligencia emocional se ha convertido en un importante constructor teórico que ha despertado el interés de maestros e investigadores del campo educativo.

La importancia de este tema radica en que son muchos los problemas que se encuentran en la escuela y que se vinculan directa o indirectamente con dificultades de comprensión intra e interpersonal; para esta investigación se ha tenido en cuenta la relevancia que tiene la posible interdependencia entre la depresión y el rendimiento académico.

La importancia de este tema radica en que actualmente la depresión se está convirtiendo en un problema de salud pública que afecta a gran cantidad de

personas, muchas de las cuales ni siquiera han llegado a la adolescencia. En estas personas puede encontrarse una afectación negativa de diferentes áreas de su vida, entre las cuales puede encontrarse la esfera académica.

En tanto dicha área vital es de especial importancia para los niños y adolescentes escolarizados, conviene revisar si el desempeño en ella se relaciona con la depresión.

El rendimiento académico se define aquí como el nivel de logro que puede alcanzar un estudiante durante el proceso de aprendizaje, en general o en una asignatura en particular.

El mismo puede medirse con evaluaciones pedagógicas, entendidas éstas como "el conjunto de procedimientos que se planean y aplican dentro del proceso educativo, con el fin de obtener la información necesaria para valorar el logro, por parte de los alumnos, de los propósitos establecidos para dicho proceso" (VEGA GARCÍA, 1998)<sup>9</sup>

La Evaluación Pedagógica, a través de su valoración por criterios, presenta una imagen del rendimiento académico que puede entenderse como un nivel de dominio o desempeño que se evidencia en ciertas tareas que el estudiante es capaz de realizar (y que se consideran buenos indicadores de la existencia de procesos u operaciones intelectuales cuyo logro se evalúa). Al momento de buscar las causas del fracaso académico se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de recursos de las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros.

Por su parte, los profesores en la búsqueda de solución al problema se preocupan por desarrollar un tipo particular de motivación de sus estudiantes, "la motivación para aprender", la cual consta de muchos elementos, entre los que se incluyen:

La planeación, concentración en la meta, conciencia meta cognoscitiva de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información, percepciones claras de la retroalimentación, elogio y satisfacción por el logro y ninguna ansiedad o temor al fracaso (JOHNSON Y JOHNSON, 1985).<sup>10</sup>

El éxito en los estudios, de acuerdo con la percepción de REDONDO (1997), requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan.

Aunque no faltan los que aceptan incondicionalmente el proyecto de vida que les ofrece la Institución, es posible que un sector lo rechace, y otro, tal vez el más sustancial, sólo se identifica con el mismo de manera circunstancial.

**10. Johnson y Johnson, 1985 "Motivación para aprender" Pág. 114**

Sería excelente que todos los alumnos llegaran a las aulas con mucha motivación para aprender, pero no es así E incluso si tal fuera el caso, algunos alumnos aún podrían encontrar aburrida o irrelevante la actividad académica.

Asimismo, el docente en primera instancia debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa en el trabajo de la clase, es decir, que generen un estado de motivación para aprender; por otra parte pensar en cómo

desarrollar en los alumnos la cualidad de estar motivados para aprender de modo que sean capaces "de educarse a sí mismos a lo largo de su vida" (BANDURA, 1993)<sup>11</sup> y finalmente que los alumnos participen cognoscitivamente, en otras palabras, que piensen a fondo acerca de qué quieren estudiar.

### **Las principales debilidades se detectaron en:**

Organización: seguir un horario, estar al día, dejar tiempo para repasar.

Técnicas utilizadas: Lectura - leen lentamente o pronunciando palabras, no acostumbran a leer rápidamente el tema para tener una idea de conjunto, no consultan el diccionario, no ojean el índice antes de leer un libro). Aprendizaje: no hacen preguntas en clase. Expresión "oral" y "escrita".

11. Bandura, 1993 "Educar a sí mismo a lo largo de la vida." Pág. 98

Motivación en el estudio: Les cuesta empezar a estudiar, se desaniman ante las dificultades, les resulta muy difícil evitar las distracciones

### **Estrategias para mejorar el perfil cognitivo**

- Integrar los esfuerzos de alumnos, profesores y asesores académicos para promover un ambiente adecuado de inserción escolar.
- Identificar a los alumnos en riesgo académico y establecer un seguimiento personalizado de los mismos a fin de evitar su fracaso y potencial deserción.
- Reconocer a los alumnos con un rendimiento académico alto para
- favorecer sus habilidades mediante programas especiales que canalicen

- sus aptitudes y principales inquietudes. Las estrategias que implemente la institución para promover un mejor rendimiento académico resultarán efectivas, siempre y cuando se las adecue a las características propias del alumno ingresante y su carrera.
- Generar espacios concretos de formación en hábitos y metodologías de estudios en la institución, eminentemente prácticos y aplicados directamente al estudio de las materias específicas de las carreras, dictados por especialistas en el tema.

Estas metodologías deben trabajarse al mismo tiempo con los docentes de las materias de primer año, a fin de que exista coherencia y verdadera aplicabilidad. Promover y facilitar el Asesoramiento Académico Personal, el cual debe basarse en un seguimiento y apoyo continuo de los alumnos en su primer contacto con los estudios, en equilibrio con un crecimiento gradual de la autonomía que exige la maduración y el crecimiento profesional.

**Existen diferentes formas de hacerlo, entre ellas podemos mencionar las siguientes:**

Aconsejar cómo planificar sus estudios, estableciendo metas a corto plazo, posibles de ser cumplidas para evitar sentimientos de fracaso si no se logran.

Recomendar cómo llevar un estilo de vida sano para una vida escolar completa: horas necesarias de sueño, deportes, actividades culturales y comunitarias, lecturas complementarias. Alentar todo logro académico por pequeño que parezca. Enseñarles a resolver problemas surgidos en el ámbito académico y tomar decisiones.

### **Participación de la familia en el proceso de adaptación escolar**

Será aconsejable que la familia, núcleo básico de desarrollo y contención, y especialmente los padres, acompañen a sus hijos en este tránsito a la vida universitaria, promoviendo toda acción que contribuya su crecimiento en libertad y responsabilidad.

Diversas investigaciones demuestran que cuando los padres trabajan junto a sus hijos en su proceso de adaptación a los estudios mediante una relación cercana y fuerte, ellos se adaptan mejor, aprenden más, bajan sus probabilidades de fracaso académico, aumentan sus sentimientos de seguridad y auto eficacia, plantean mejores objetivos y toman decisiones con mayor facilidad

### **Con respecto al nivel de rendimiento académico:**

Las conclusiones específicas, en términos de los doce factores "alterables" relacionados con el rendimiento, son las siguientes:

1. Los métodos de enseñanza activos son más efectivos que los métodos pasivos.
2. El acceso a libros de texto y otro material instruccional es importante para incrementar el rendimiento académico.
3. La educación formal que recibe el maestro previo a su incorporación al servicio profesional es más efectiva que la capacitación y/o actualización tradicional de profesores en servicio.
4. La provisión de infraestructura básica (por ejemplo, electricidad, agua y mobiliario) está asociada con el rendimiento, en un tercio de los estudios revisados.

5. La experiencia de los profesores y el conocimiento de los temas de la materia están relacionados positivamente con el rendimiento.
6. El período escolar y la cobertura del currículo están asociados positivamente con el rendimiento, mientras que el ausentismo de los profesores está relacionado negativamente.
7. Las actitudes de los estudiantes hacia los estudios son importantes para incrementar el rendimiento.
8. La atención preescolar está asociada positivamente con el rendimiento.
9. La repetición de grado escolar y el ser de mayor edad están relacionados negativamente con el rendimiento.
10. La distancia entre el lugar de residencia y la escuela está asociada con el rendimiento, entre más cerca mayor rendimiento.
11. El tamaño del grupo parece no tener efecto en el aprendizaje, pero el tamaño de la escuela está relacionado positivamente con el rendimiento.
12. La práctica de tareas en casa que incluye la participación de los padres está relacionada con el rendimiento.

Varias deficiencias metodológicas de los estudios revisados necesitan corregirse en investigaciones futuras.

**Primero.-** Los análisis transversales no permiten estudiar cambios en el conocimiento de los estudiantes; para este propósito, el análisis de muestras panel longitudinales ofrece una mejor aproximación, desafortunadamente sólo se utiliza en casos excepcionales dentro de los estudios revisados de América Latina el Caribe.

Asimismo, para establecer relaciones causales es necesario usar diseños cuasi experimentales, que raramente se hacen. Finalmente, la medición del rendimiento cognoscitivo es materia compleja y, a menudo, no aparecen consideraciones sobre la construcción de pruebas. Es necesario apoyar más los análisis longitudinales, las investigaciones experimentales y los análisis sobre los métodos de construcción de pruebas usadas.

**Segundo.-** Hay una ausencia del análisis de la efectividad del costo. Si bien 35 modelos incluyeron gastos por estudiante como una variable independiente en la función 13 de producción 7, sólo un estudio incluyó análisis de las limitaciones metodológicas, sólo permite identificar los insumos que se perfilan eficientes, pero no necesariamente en relación con los costos.

**Tercero.-** A pesar de que la cantidad tanto de funciones de producción como de características incluidas en los modelos se han incrementado substancialmente, el número de variables sobre insumos o procesos educativos y sobre organización escolar incluidas en las regresiones son limitadas; la mayoría de las variables opera los aspectos cuantitativos de los insumos en vez de los aspectos cualitativos. Podemos decir poco de cómo el acceso a libros de texto afecta el rendimiento o por qué los profesores con más escolaridad formal mejoran el rendimiento de los estudiantes.

Estudios futuros necesitan incluir características hasta ahora excluidas por los análisis llevados a cabo en la región, tales como el liderazgo de directores y otras actitudes como la autoestima y el sentimiento de incapacidad; grupos de trabajo estables; articulación y organización curricular; involucramiento de los

padres en las actividades escolares y la actitud ante la enseñanza en la escuela; las características de la administración escolar o la organización de las clases. Los estudios futuros también necesitarían incluir características tales como salud, nutrición e intervenciones médicas. Es necesaria la experimentación cuidadosa con modelos para respaldar políticas específicas.

Por ejemplo, los textos autodidácticos pueden mejorar el desempeño de estudiantes de bajos recursos, pero pueden casi no tener efectos en estudiantes de recursos elevados.

Un comentario final se refiere a la poca investigación cuantitativa que se lleva a cabo por equipos locales (la mayoría de la literatura revisada fue producida fuera de la región). Para mejorar la calidad de la educación se necesita evaluar y decidir cuáles son los insumos educativos más eficientes (en su costo-efectividad). Para tomar decisiones racionales los países deben llevar a cabo investigaciones sistemáticas, pero desafortunadamente la mayoría de los países de la región no poseen la capacidad institucional o la disposición para asignar los fondos requeridos para una política de investigación en educación. La experiencia muestra que buenos grupos de investigación, con objetivos bien definidos, mantienen un buen nivel de desempeño en la región. Les faltan recursos humanos, apoyo financiero y capacidad institucional (administración de actividades de investigación). Para corregir esos problemas se podrán tomar acciones sistemáticas, promovidas por agencias internacionales y por gobiernos locales.

### 2.3. Glosario de términos

- **Aprendizaje.-** Actividad preparatorio para una profesión que distingue una preparación meramente teórica como de una experiencia no guiada. Su función es para mejorar la conducta.
- **Educación.-** Proceso de desarrollo humano. Acción de formar, instruir y guiar para regular conductas.
- **Interacción.-** Hecho de interactuar en un mismo contexto, para intercambiar ideas, opiniones, participando activamente.
- **Pedagogía.-** Estudio de las funciones de conservación, transmisión y variación de los modelos de cultura, que posibilitan la asimilación de nuevas generaciones.
- **Teoría Educativa.-** Hechos, acciones y conjunto articulado de proposiciones articulado de proposiciones que sirven para conocer las características, propiedades, mecanismos y dimensiones del hecho educativa.
- **Motivación.-** La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Estímulo relacionado con la voluntad y el interés. Es la sensación de ánimo para el logro de una meta.
- **Teoría de MASLOW: la ordenación de las necesidades motivacionales.**  
El modelo de MASLOW considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía, a la vez que sostiene que antes de que se puedan satisfacer necesidades más complejas y de orden

más elevado, es preciso satisfacer determinadas necesidades primarias. Este modelo se puede conceptualizar como una pirámide en la que las necesidades primarias se encuentran ubicadas en la base mientras que las de mayor nivel se ubican en la parte superior.

- **Teoría de los incentivos: el imán de la motivación.-** La teoría de los incentivos trata de explicar por el comportamiento no siempre está motivado por una necesidad interna, tal como el deseo de reducir las pulsiones o de conservar un óptimo nivel de excitación. En lugar de centrarse en factores internos, la teoría de los incentivos explica la motivación con base en la naturaleza de los estímulos externos, los incentivos que dirigen y energizan al comportamiento.
- **Teoría de MCCLELLAND.-** Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación.
- **Teoría de las Expectativas.-** Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes
- **Estilos de Aprendizaje.-** Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos; que sirven como indicadores de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje depende de tres grandes parámetros: cómo seleccionamos, organizamos y trabajamos la información.

Tendemos a desarrollar preferencias globales, esas preferencias o tendencias a utilizar más unas determinadas maneras de aprender que otras; constituyen nuestro estilo de aprendizaje.

## **2.4 Hipótesis de la investigación**

### **2.4.1. ótesis general**

- Existe relación directa entre los estilos de aprendizaje, motivación y nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”

### **2.4.2 Hipótesis específicos**

- Los estilos de aprendizaje se relacionan de manera directa con el nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”
- La motivación se relaciona directamente con el nivel de rendimiento en los alumnos de quinto año en el área en el área de educación para el trabajo en la I.E. Gran Unidad Escolar “San Carlos”

## **2.5 Operacionalización de variables**

### **VARIABLES INDEPENDIENTES**

- Motivación
- Estilos de aprendizaje

### **VARIABLE DEPENDIENTE**

- Nivel de rendimiento

### **VARIABLE INTERVINIENTE**

- Sexo ( masculino)
- Edad (12- 17 años)

- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>MOTIVACIÓN Y ESTILOS DE APRENDIZAJE</b>	Motivación intrínseca	- Participa en actividades para su propio gozo.	Frecuente= 2.5 A veces = 1 Neutro = 0 Casi siempre= 0
	Motivación extrínseca	-Participa en una actividad para una recompensa tangible.	Nunca = 0
	Activos	-Entusiasta ente lo nuevo y se involucran.	
	Reflexivos	-Recogen y analizan perspectivas distintas.	
	Teóricos	-Adaptan e integran las observaciones considerando la teoría	
	Pragmáticos	- Busca ideas y pone en práctica.	
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO</b>	Continuo	Logro del aprendizaje de los estudiantes.	<b>ESTILOS</b>  Crítico Reflexivo Teórico Pragmático  <b>REFERENCIA</b>  Muy bajo= 0-6 Bajo = 7-8 Moderada= 9-12 Alta = 13-14 Muy alta = 15-20
	Sumativa	Valora el producto conseguido del aprendizaje.	

## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que busca describir la implicancia que tiene la motivación y estilos de aprendizaje y relacionarla con el nivel de rendimiento en el área de Educación para el Trabajo. La investigación la podemos precisar de la siguiente manera: Según el tipo de conocimiento previo usado en la investigación, esta investigación es científica.

#### 3.2 Población y muestra de la investigación

La población del presente trabajo será la Institución Educativa Gran Unidad Escolar de la ciudad de Puno, para lo cual se determinó una población de 220 estudiantes de educación básica regular en el área de educación para el trabajo, la misma que se considera para la muestra respectiva.

- **Determinación de la muestra:**

La muestra será las secciones desde la “A” hasta la “F” del grado Quinto, es decir de 220 estudiantes.

GRADO	SECCIÓN	No	TOTAL
5TO	A	35	220
	B	40	
	C	40	
	D	35	
	E	30	
	F	40	

### 3.3. Ubicación y descripción de la población

Esta población está integrada por estudiantes provenientes de hogares de clase media-baja, cuyos padres trabajan en distintos campos profesionales y en algunos casos en el ámbito agropecuario. El tipo de población de la presente investigación es la población formal del nivel de Educación Básica Regular.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se consideró fue la **encuesta**. Según Carrasco (2005) señala: “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio investigativo.”

#### INSTRUMENTOS:

Cuestionario de motivación, ha sido elaborado de 40 ítems, desarrollaron en 20-minutos, en forma individual se consideró la siguiente medición:

Frecuentemente = 2.5

A veces = 1

Neutro = 0

Casi siempre = 0

Nunca = 0

**Cuestionario de Motivación**

<b>FICHA TÉCNICA DE LA MOTIVACIÓN</b>	
<b>AUTOR</b>	Mg. Alfredo Vílchez Ortiz
<b>BASE TEÓRICA</b>	Abraham H. Maslow, Garza, R. y Leventhal, Oldham, G. ETAL, Alonso, Gardner, Ribé, R. y N. vidal
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	Estudiante de educación básica regular cuyas edades oscilan entre 12 a 17 años de edad
<b>DURACIÓN</b>	Su aplicación suele durar de 15 a 20 minutos en forma individual
<b>ÍTEMS</b>	El total de ítems es 40
<b>MEDICIÓN</b>	Frecuentemente = 2.5 A veces = 1 Neutro = 0 Casi siempre = 0 Nunca = 0

**Cuestionario de estilos de aprendizaje**, se elaboró de 80 ítems, que desarrollaron en 20-minutos, en forma individual se consideró la siguiente medición:

**Cuestionario de Estilos de Aprendizaje**

<b>FICHA TÉCNICA DE ESTILOS DE APRENDIZAJE</b>	
<b>AUTOR</b>	Alonso, d.j. Gallego y P. honey.
<b>BASE TEÓRICA</b>	Facundo Antón Luis, Cazau Pablo, Witkin Herman ETAL Alonso, Keefe, Dunn et Dunn, Willing, Wenden.
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	Estudiante de educación básica regular cuyas edades oscilan entre 12 a 17 años de edad.
<b>DURACIÓN</b>	Su aplicación suele durar de 15 a 20 minutos en forma individual.
<b>ÍTEMS</b>	El total de ítems es 80.
<b>MEDICIÓN</b>	Se considera la tabla de Baremo que a continuación se presenta.

**BAREMO GENERAL DE INTERPRETACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE  
ESTILOS DE APRENDIZAJE**

PROPUESTO POR ALONSO, GALLEGO Y HONEY (1994)

ESTILO	PREFERENCIAS				
	MUY BAJA	BAJA	MODE RADA	ALTA	MUY ALTA
ACTIVO	0-6	7-8	9-12	13-14	15-20
REFLEXIVO	0-10	11-13	14-17	18-19	20
TEÓRICO	0-6	7-9	10-13	14-15	16-20
PRAGMÁTIC O	0-8	9-10	11-13	14-15	16-20

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el análisis de datos tomados respecto a las variables: estilos de aprendizaje, motivación y rendimiento se han considerado tres momentos:

**El primero**, se refiere al análisis e interpretación de los estilos de aprendizaje de la población examinada.

**El segundo**, se refiere al análisis e interpretación de la motivación de la población examinada.

**El tercero** referido al análisis e interpretación del nivel de rendimiento de la población examinada.

#### **A) RESULTADOS OBTENIDOS EN MOTIVACIÓN.**

La motivación en los estudiantes de quinto grado en el área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno.

**CUADRO N° 01**

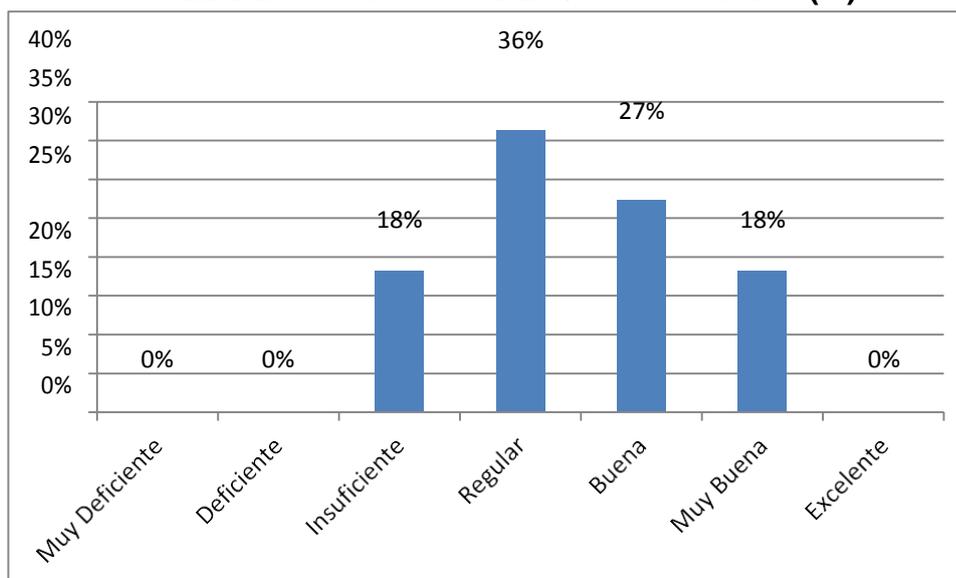
**LA MOTIVACIÓN DE QUINTO GRADO**

NIVELES	5TO GRADO	PORCENTAJE
Muy Deficiente	00	0%
Deficiente	00	0%
Insuficiente	40	18%
Regular	80	36%
Buena	60	27%
Muy Buena	40	18%
Excelente	00	0%
<b>Totales</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta, elaborado por el investigador

**GRÁFICO N° 01**

**NIVEL DE MOTIVACIÓN DE QUINTO GRADO (%)**



FUENTE: Encuesta, elaborado por el investigador

**INTERPRETACIÓN**

De los 220 estudiantes, 60 se encuentran en un nivel bueno, 80 estudiantes en nivel regular y 40 estudiantes en el nivel muy bueno y por otro lado 40 estudiantes en un nivel insuficiente.

De todo ello se puede deducir, que la mayoría de los estudiantes se encuentran en el nivel regular de motivación.

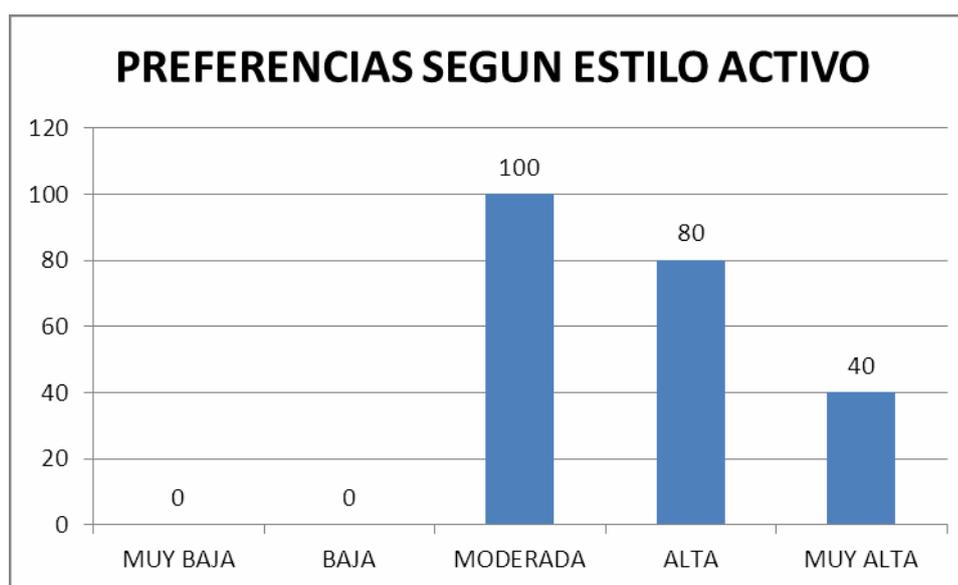
**B) RESULTADOS OBTENIDO SOBRE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE**

**CUADRO N° 02  
ESTILOS DE APRENDIZAJE EN EL QUINTO AÑO**

ESTILO	PREFERENCIAS				
	MUY BAJA	BAJA	MODERADA	ALTA	MUY ALTA
ACTIVO	0	0	100	80	40
REFLEXIVO	50	110	60	0	0
TEÓRICO	0	35	100	80	5
PRAGMÁTICO	5	5	100	60	50
<b>TOTALES</b>	<b>55</b>	<b>140</b>	<b>360</b>	<b>220</b>	<b>95</b>

FUENTE: Encuesta, elaborado por el investigador

**GRÁFICO N° 2.1**

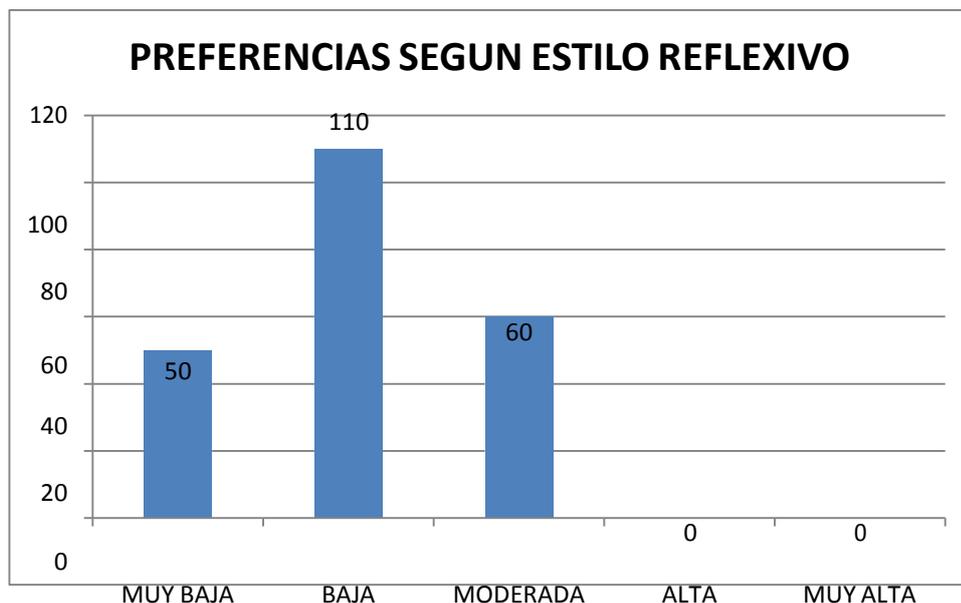


FUENTE: Encuesta, elaborado por el investigador

**INTERPRETACIÓN**

En el estilo Activo, se puede observar que en el nivel muy bajo y bajo no se encuentra ningún alumno; 100 estudiantes en el nivel moderado, en el nivel alto se encuentran 80 estudiantes, referente al nivel muy alto se encuentran 40 estudiantes

GRAFICO N° 2.2

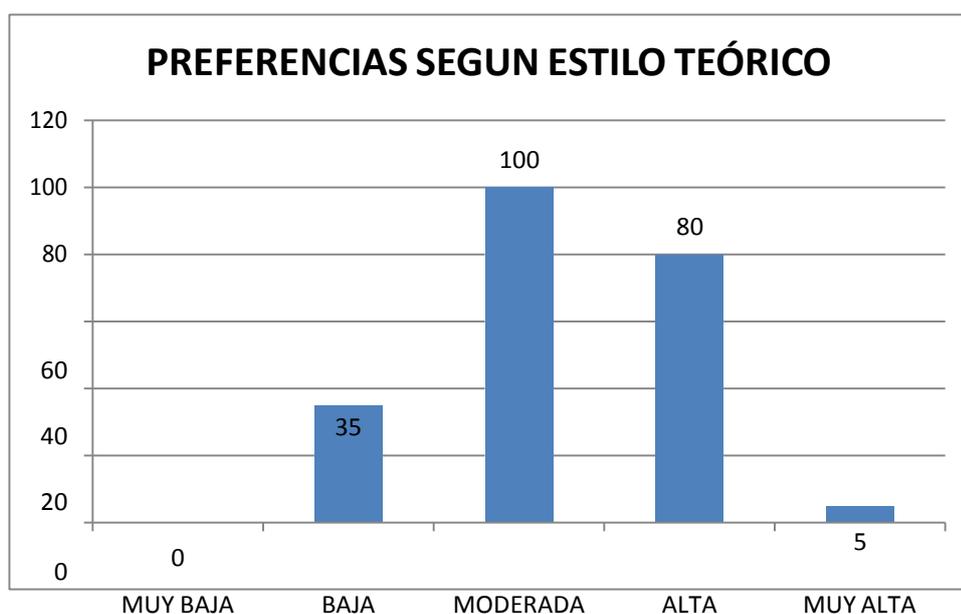


FUENTE: Encuesta, elaborado por el investigador

**INTERPRETACIÓN**

Estilo Reflexivo, se observan 50 alumnos en el nivel muy bajo, 110 alumnos en el nivel bajo, 60 en el nivel moderado, en el nivel alto y muy alto no encontramos a ningún alumno.

GRAFICO N° 2.3

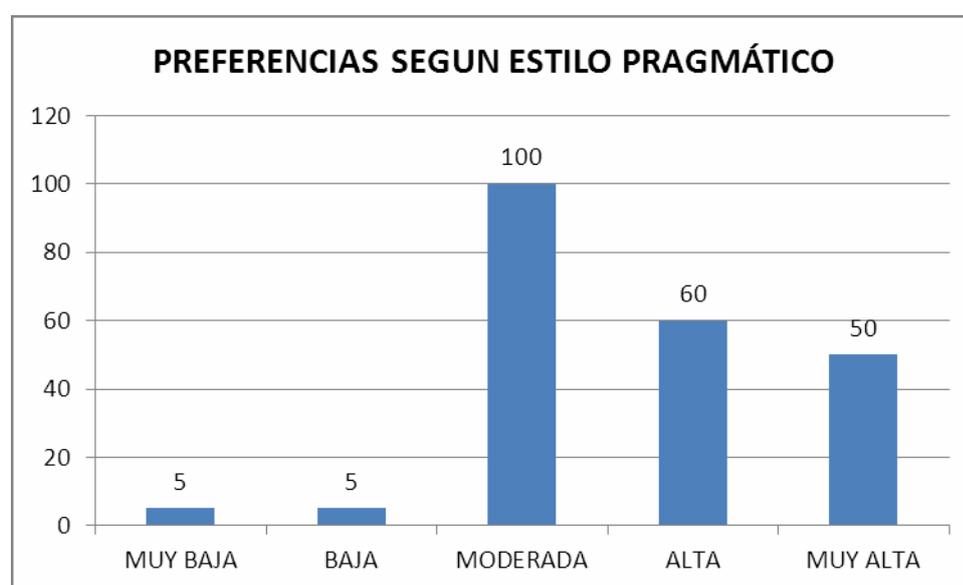


FUENTE: Encuesta, elaborado por el investigador

## INTERPRETACIÓN

Referente al estilo Teórico, no se cuenta con ningún alumno en el nivel muy bajo, en el nivel bajo se observa a 35 alumnos, 100 de ellos se encuentra en el nivel moderado, también están 80 alumnos en el nivel alto y finalmente en el nivel muy alto se encuentran 5 alumno.

**GRAFICO N° 2.4**



**FUENTE:** Encuesta, elaborado por el investigador

## INTERPRETACIÓN

El estilo Pragmático, encontramos a 5 alumno en el nivel muy bajo, 5 alumno en el nivel bajo, 100 alumnos en el nivel moderado, 60 alumnos en el nivel alto y en el nivel muy alto a 50 alumnos.

## C) RESULTADOS OBTENIDOS EN RENDIMIENTO

El rendimiento encontrado de la presente investigación se agrupa, teniendo en cuenta las frecuencias, puntajes acumulados. Referente al rendimiento en su conjunto, es decir, de los grados quintos de las secciones A hasta F.

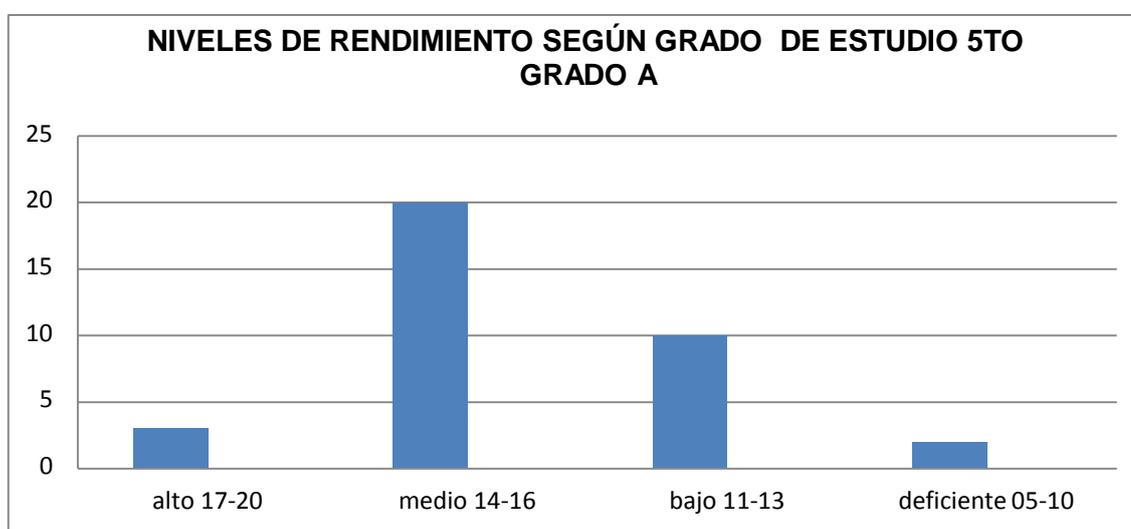
**CUADRO N° 03**

**NIVELES DE RENDIMIENTO SEGÚN GRADO DE ESTUDIO 5TO GRADO A**

NIVELES	PUNTAJE	FRECUENCIA
ALTO	17-20	3
MEDIO	14 - 16	20
BAJO	11-13	10
DEFICIENTE	05-10	2
<b>TOTAL</b>		35

Fuente: Registro de notas, elaborado por el investigador

**GRAFICO 3**



**FUENTE:** Registro de calificaciones

**ELABORADO:** por el investigador

**INTERPRETACIÓN:**

De los 35 Estudiantes de quinto grado sección “A”, 3 se encuentran en el nivel de rendimiento Alto, que oscila entre los promedios 17-20; el rendimiento de nivel medio 20 estudiantes que oscila entre 14-16 y el nivel rendimiento bajo 10 estudiantes que oscila entre 11-13 y en el nivel de rendimiento deficiente se encuentra 2 estudiantes que oscila entre 05-10. Con el comportamiento observado del nivel de rendimiento. se deduce que en el periodo 2012 – 2013 predomina el nivel de rendimiento medio

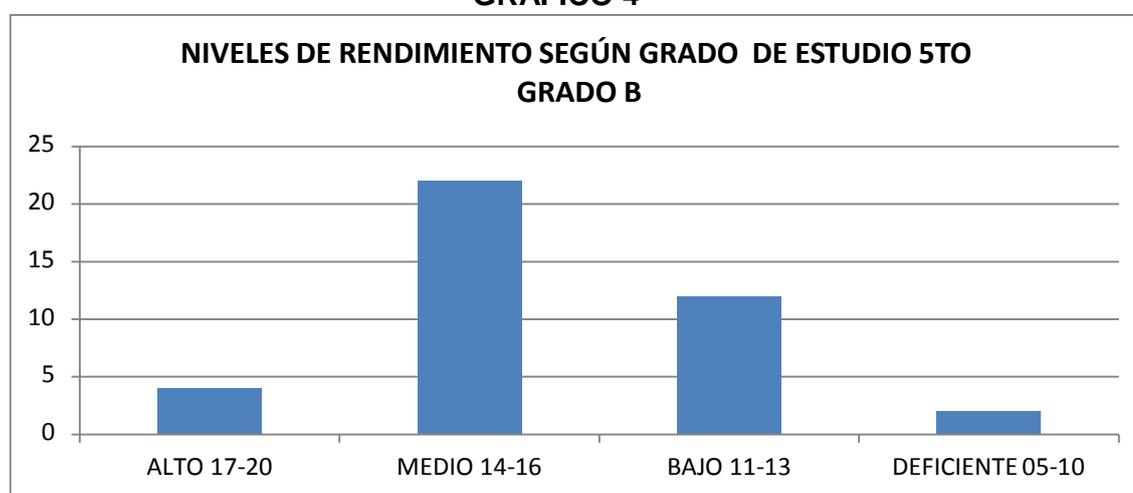
**CUADRO N° 04**

**NIVELES DE RENDIMIENTO SEGÚN GRADO DE ESTUDIO 5TO GRADO B**

NIVELES	PUNTAJE	FRECUENCIA
ALTO	17-20	4
MEDIO	14 – 16	22
BAJO	11-13	12
DEFICIENTE	05-10	2
TOTAL		40

Fuente: Registro de notas

**GRAFICO 4**



**FUENTE:** Registro de calificaciones

**ELABORADO:** por el investigador

**INTERPRETACIÓN:**

De los 40 Estudiantes de quinto grado sección “B”, 4 se encuentran en el nivel de rendimiento Alto, que oscila entre los promedios 17-20; el rendimiento de nivel medio 22 estudiantes que oscila entre 14-16, en el nivel de rendimiento bajo 12 estudiantes, que oscila entre 11-13 y en el nivel de rendimiento deficiente se encuentra 2 estudiantes que oscila entre 05-10. Con el comportamiento observado. Se deduce que en el periodo 2012 – 2013 predomina el nivel de rendimiento medio.

CUADRO N° 5

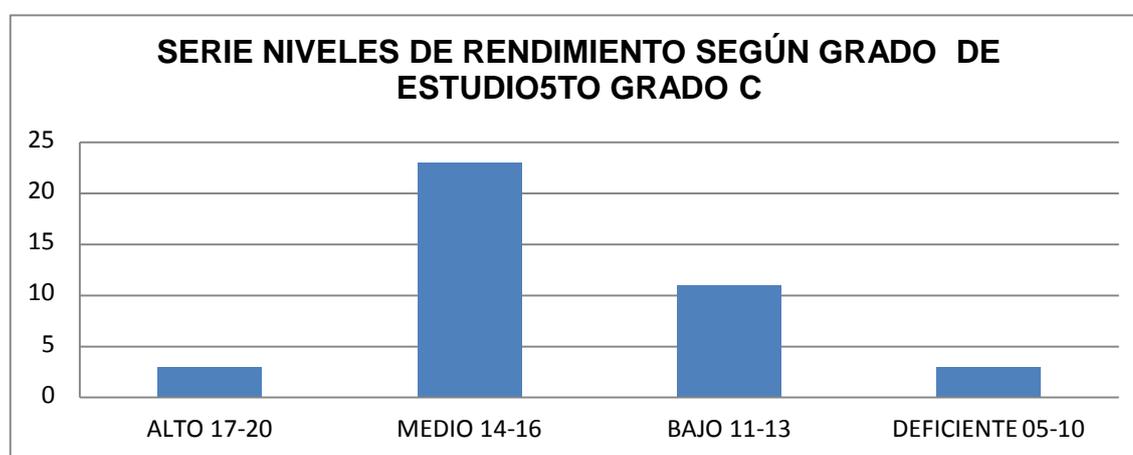
## NIVELES DE RENDIMIENTO SEGÚN GRADO DE ESTUDIO 5TO GRADO C

NIVELES	PUNTAJE	FRECUENCIA
ALTO	17-20	3
MEDIO	14 – 16	23
BAJO	11-13	11
DEFICIENTE	05-10	3
TOTAL		40

Fuente: Registro de notas

Elaborado: por el investigador

GRAFICO 5



FUENTE: Registro de calificaciones

Elaborado: por el investigador

**INTERPRETACIÓN:**

De los 40 Estudiantes de quinto grado sección "C", 3 se encuentran en el nivel de rendimiento Alto, que oscila entre los promedios 17-20; el rendimiento de nivel medio 23 estudiantes que oscila entre 14-16, en el nivel de rendimiento bajo 11 estudiantes, que oscila entre 11-13 y en el nivel de rendimiento deficiente se encuentra 3 estudiantes que oscila entre 05-10. Con el comportamiento observado del nivel de rendimiento. Se deduce que en el periodo 2012 – 2013 predomina el nivel de rendimiento medio

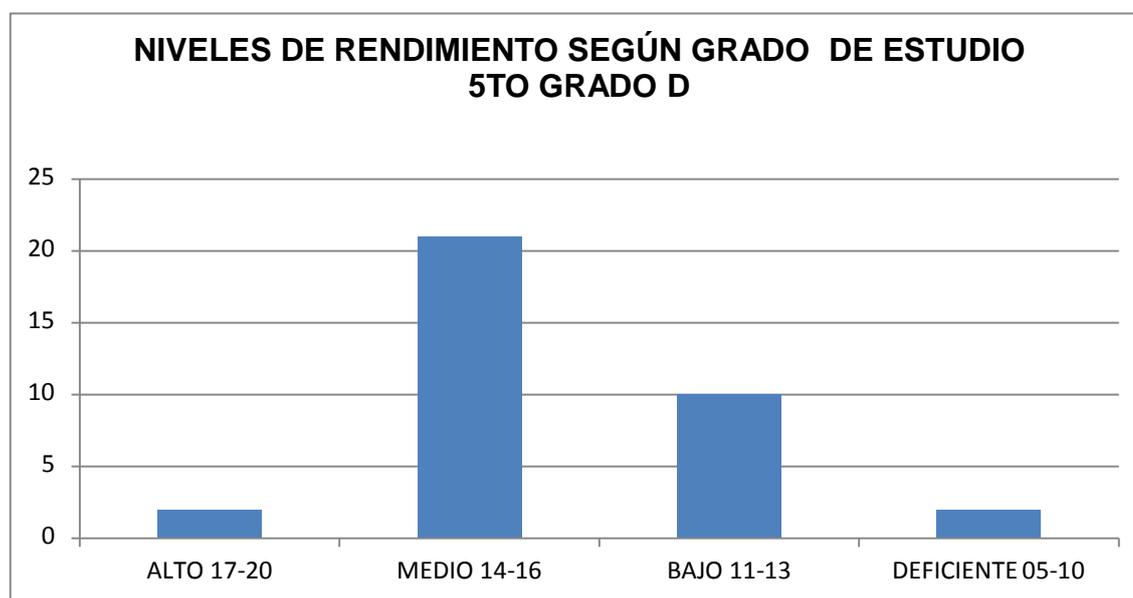
**CUADRO N° 6**  
**NIVELES DE RENDIMIENTO SEGÚN GRADO DE ESTUDIO 5TO GRADO D**

NIVELES	PUNTAJE	FRECUENCIA
ALTO	17-20	2
MEDIO	14 – 16	21
BAJO	11-13	10
DEFICIENTE	05-10	2
TOTAL		35

Fuente: Registro de notas

Elaborado: por el investigador

**GRAFICO 6**



**FUENTE:** Registro de calificaciones

**Elaborado:** por el investigador

### **INTERPRETACIÓN:**

De los 35 Estudiantes de quinto grado sección “D”, 2 se encuentran en el nivel de rendimiento Alto, que oscila entre los promedios 17-20; el rendimiento de nivel medio 21 estudiantes que oscila entre 14-16, en el nivel de rendimiento bajo 10 estudiantes, que oscila entre 11-13 y en el nivel de rendimiento deficiente se encuentra 2 estudiantes que oscila entre 05-10. Con el comportamiento observado del nivel de rendimiento. Se deduce que en el periodo 2012 – 2013 predomina el nivel de rendimiento medio

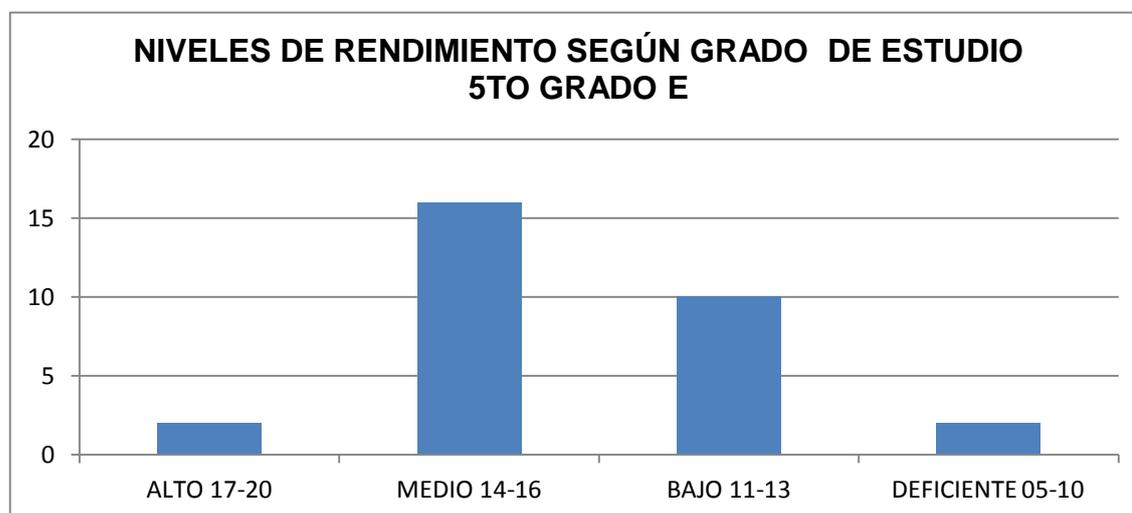
**CUADRO N° 7**  
**NIVELES DE RENDIMIENTO SEGÚN GRADO DE ESTUDIO 5TO GRADO E**

NIVELES	PUNTAJE	FRECUENCIA
ALTO	17-20	2
MEDIO	14 – 16	16
BAJO	11-13	10
DEFICIENTE	05-10	2
TOTAL		30

Fuente: Registro de notas

Elaborado: por el investigador

**GRAFICO 7**



FUENTE: Registro de calificaciones

Elaborado: por el investigador

### INTERPRETACIÓN:

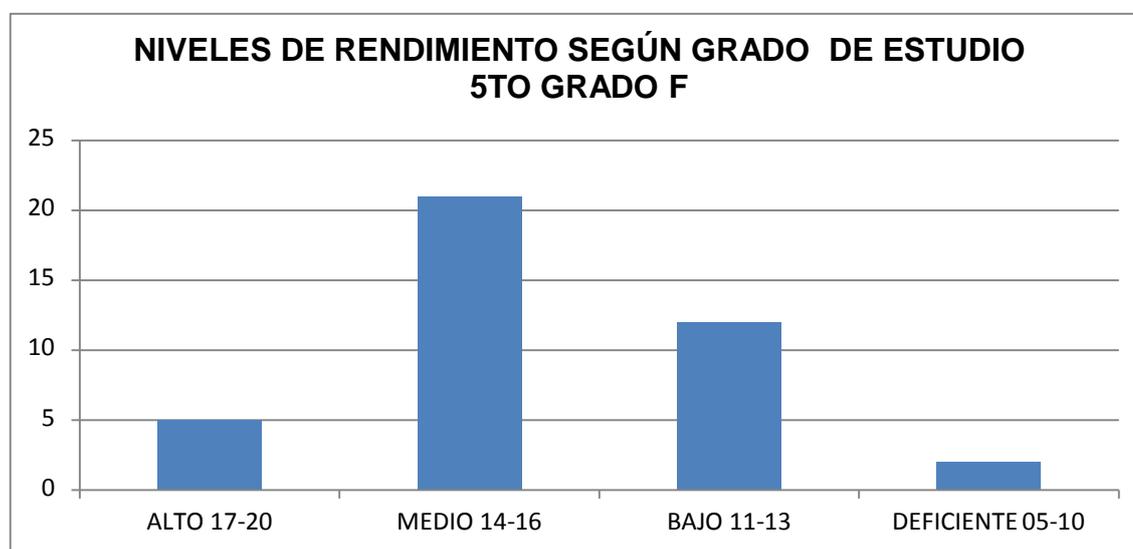
De los 30 Estudiantes de quinto grado sección “E”, 2 se encuentran en el nivel de rendimiento Alto, que oscila entre los promedios 17-20; el rendimiento de nivel medio 16 estudiantes que oscila entre 14-16, en el nivel de rendimiento bajo 10 estudiantes, que oscila entre 11-13 y en el nivel de rendimiento deficiente se encuentra 2 estudiantes que oscila entre 05-10. Con el comportamiento observado del nivel de rendimiento. Se deduce que en el periodo 2012 – 2013 predomina el nivel de rendimiento medio

**CUADRO N° 8**  
**NIVELES DE RENDIMIENTO SEGÚN GRADO DE ESTUDIO 5TO GRADO F**

NIVELES	PUNTAJE	FRECUENCIA
ALTO	17-20	5
MEDIO	14 – 16	21
BAJO	11-13	12
DEFICIENTE	05-10	2
TOTAL		40

Fuente: Registro de notas  
Elaborado: por el investigador

**GRAFICO 8**



**FUENTE:** Registro de calificaciones  
**Elaborado:** por el investigador

**INTERPRETACIÓN:**

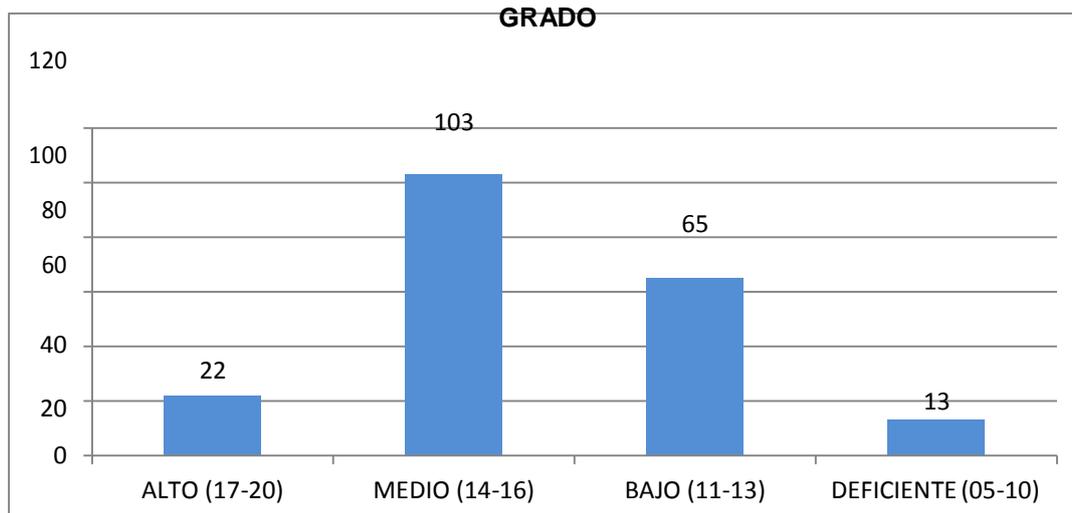
De los 40 Estudiantes de quinto grado sección “F”, 5 se encuentran en el nivel de rendimiento Alto, que oscila entre los promedios 17-20; el rendimiento de nivel medio 21 estudiantes que oscila entre 14-16, en el nivel de rendimiento bajo 12 estudiantes, que oscila entre 11-13 y en el nivel de rendimiento deficiente se encuentra 2 estudiantes que oscila entre 05-10. Con el comportamiento observado del nivel de rendimiento. Se deduce que en el periodo 2012 – 2013 predomina el nivel de rendimiento medio

**CUADRO N° 09**  
**RESUMEN DE LOS NIVELES DE RENDIMIENTO DEL 5TO GRADO,**  
**SEGÚN SECCIÓN**

NIVELES	PUNTAJE	5TO A	5TO B	5TO C	5TO D	5TO E	5TO F	FRECUENCIA
ALTO	17-20	3	4	3	2	2	6	22
MEDIO	14-16	20	22	23	21	16	21	103
BAJO	11-13	10	12	11	10	10	12	65
DEFICIENTE	05-10	2	2	3	2	2	2	13
<b>TOTALES</b>		<b>35</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>220</b>

**FUENTE:** Registro de calificaciones  
**Elaborado:** por el investigador

**FRECUENCIA DE LOS NIVELES DE RENDIMIENTO DEL 5TO GRADO**



**FUENTE:** Registro de calificaciones  
**Elaborado:** por el investigador

**INTERPRETACIÓN:**

De los 220 alumnos, 103 se encuentran en el nivel de rendimiento Medio, que oscila entre los promedios 14-16; de tal forma se deduce que el nivel de rendimiento en el periodo 2012 – 2013 predomina el rendimiento medio, que se relacionan con el comportamiento observado de la motivación y estilos de aprendizaje, los cuales se hallan también en un nivel medio y solo 13 alumnos se encuentran en la escala deficiente.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Existe una correlación positiva entre motivación, estilos de aprendizaje y el rendimiento académico en los alumnos del quinto grado en el área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” puno. y se deduce que, de los 220 estudiantes, 60 se encuentran en un nivel bueno, 80 estudiantes en nivel regular y 40 estudiantes en el nivel muy bueno y por otro lado 40 estudiantes en un nivel insuficiente.

De todo ello se puede deducir, que la mayoría de los estudiantes se encuentran en el nivel regular de motivación.

**SEGUNDA.-** Existe una correlación positiva entre la motivación con el nivel de rendimiento de los alumnos de quinto año en el área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” Puno, que como resultado: En el estilo Activo, se puede observar que en el nivel muy bajo y bajo no se encuentra ningún alumno; 100 alumnos en el nivel moderado, en el nivel alto se encuentran 80 alumnos, referente al nivel muy alto se encuentran 40 alumnos; En estilo reflexivo, se observan 50 alumnos en el nivel muy bajo, 110 alumnos en el nivel bajo, 60 en el nivel moderado, en el nivel alto y muy alto no encontramos a ningún alumno; referente al estilo teórico, no se cuenta con ningún alumno en el nivel muy bajo, en el nivel bajo se observa a 35 alumnos, 100 de ellos se encuentra en el nivel moderado, también están 80 alumnos en el nivel alto y finalmente en el nivel muy alto

se encuentran 5 alumno y en el estilo pragmático, encontramos a 5 alumno en el nivel muy bajo, 5 alumno en el nivel bajo, 100 alumnos en el nivel moderado, 60 alumnos en el nivel alto y en el nivel muy alto a 50 alumnos.

**TERCERA.-** Existe una correlación positiva en estilos de aprendizaje con el nivel de rendimiento de los alumnos de quinto año en el área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” puno. Que se puede deducir en lo siguiente: De los 220 alumnos, 103 se encuentran en el nivel de rendimiento Medio, que oscila entre los promedios 14-16; de tal forma se deduce que el nivel de rendimiento en el periodo 2012 – 2013 predomina el rendimiento medio, que se relacionan con el comportamiento observado de la motivación y estilos de aprendizaje, los cuales se hallan también en un nivel medio y solo 13 alumnos se encuentran en la escala deficiente.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA.-** A los docentes de la institución educativa secundaria, del área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” PUNO, deben motivar en sus dictados de clases constantemente desde el inicio hasta la finalización puesto que es de suma importancia.

**SEGUNDA.-** A los docentes de la institución educativa secundaria, del área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” PUNO, deben hacer uso de todos los estilos de aprendizaje en forma constante desde el inicio hasta la finalización.

**TERCERA.-** A los docentes de la institución educativa secundaria, del área de educación para el trabajo en la institución educativa Gran Unidad Escolar “San Carlos” PUNO, tomar conciencia que los alumnos no consideran el nivel de rendimiento para su vida profesional, por lo tanto, estar a la vanguardia de los estudiantes.

**BIBLIOGRAFÍA**

- BELTRÁN, J. (1999) *Psicología de la educación*. Eudema Universidad/manuales. Madrid.
- BERNARDO Carrasco, J. (2002.) *Cómo aprender mejor. Estrategias de aprendizajes*. Rialp. Madrid.
- CALERO Pérez, Mavilo. 2002) *Aprendizaje sin límite*. Editorial San Marcos. Edic., Lima –Perú.
- KOLB, David. (1998). *Modelos y Estilos de aprendizaje*.
- PALOMINO Díaz, Luis. (2000) *Teoría Básica de la Educación: Base Psicológicas*. INIDE, Lima.
- POZO, J.I. (1993). *Estrategias de aprendizaje*. En desarrollo psicológico y educación II. *Psicología de la educación*. Alianza psicológica. Madrid.
- GREEN, J.M1. (1993). "Student Attitudes toward Communicative and Non-Communicative Activities": *The Modern Language Journal*.
- DURYEE. (1989) "Twelve ways to motivate and inspire". *TESOL Newsletter*.
- GARDNER, R.C: "Social Psychology and Second Language Learning: The Role of Attitudes". London: Arnold 1985
- RIBÉ, R. Y N. VIDAL: *La Enseñanza de la Lengua Extranjera en la Educación Superior*". Madrid: ALHAMBRA- LONGMAN 1995
- BELTRAN, J. (1999) *Psicología de la educación*. Eudema Universidad/manuales. Madrid.



## ANEXOS



**ANEXO N° 1**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE LA**  
**MOTIVACIÓN PARA LOS ESTUDIANTES**



Señor estudiante lea detenidamente cada una de las expresiones y marque conscientemente, sobre cómo desarrollar tus capacidades y lograr mejores aprendizajes al tomar conciencia de tu manera de aprender y comprender.  
Reflexiono sobre mi proceso de aprendizaje:

No	ÍTEMS	Frecuente mente	A veces	Neutro	Casi siempre	Nunca
01	Me siento motivado cuando acudo a mis sesiones de clase					
02	Me intereso por los conocimientos que recibo.					
03	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimiento.					
04	La incertidumbre impulsa mi aprendizaje por curiosidad.					
05	Siempre estoy dispuesto a participar durante el desarrollo de una clase.					
06	Culminada una sesión de clase, procuro una etapa de reforzamiento.					
07	Mi atención está centrada en la tarea misma.					
08	Mi centro de atención se debe porque el tema que desarrolla me interesa.					
09	Mi actitud frente al aprendizaje es siempre óptima.					
10	Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje.					
11	Muestro una mejor disposición para realizar esfuerzos que influyen en mi aprendizaje.					
12	Siendo la clase difícil, me esfuerzo para entenderla.					
13	Durante una clase, se que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas.					
14	Demuestro buen estado de animo , cuando considero haber logrado mis objetivos					
15	Oriento y manejo el aprendizaje para lograr mis metas personales.					
16	Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual.					
17	Al culminar una asignatura, considero poseer un total dominio de la misma.					
18	Mi optimismo es relevante cuando se que elevo mi nivel de conocimiento.					
19	Considero la necesidad de aprender más,					

	como una autorrealización personal.					
20	Durante el desarrollo de clases, con facilidad expreso mis deseos de saber más.					
21	Integro siempre mis conocimientos previos a mi aprendizaje.					
22	Siento bienestar durante las actividades académicas.					
23	Me siento plenamente comprometido con la tarea que					
24	Me preocupo cuando percibo que no estoy alcanzando un nivel de aprendizaje esperado.					
25	Me esfuerzo para mejorar y superar mi nivel de conocimiento.					
26	Soy analítico y reflexivo frente a situaciones que me interesa.					
27	Me involucro plenamente en temas que me interesan.					
28	Adopto una posesión expectante frente a situaciones que me interesan.					
29	Utilizo mi capacidad comprensiva para los temas relevantes.					
30	Me cuesta trabajo organizar los conocimientos más interesantes adquiridos.					
31	Recuerdo con facilidad los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la solución de situaciones problemáticas					
32	Recurso a la etapa de reforzamiento cuando deseo dominar temas que me resultan interesantes.					
33	Cuando me involucro en los estudios, me propongo lograr resultados para mi autorrealización profesional.					
34	Relaciono mis conocimientos previos con los conocimientos por aprender.					
35	Cuando participo en un problema formal de estudios, sé cómo estudiar cada tema en Particular					
36	Cuando participo en un problema formal de estudios, sé cómo estudiar cada tema en Particular					
37	Frecuentemente busco nuevas informaciones relacionadas con mi preparación profesional.					
38	Cuando me dan clases de reforzamiento, acudo a ellas motivado por un espíritu de superación.					
39	Durante mi estudio, me concentro en él, para lograr mis propósitos.					
40	Siempre me auto examino, para estar seguro que lo aprendido lo aplicaré en el desempeño de mi profesión.					



**ANEXO N° 2**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE**



Señor estudiante lea detenidamente cada una de las expresiones y marque conscientemente, sobre cómo desarrollar tus capacidades y lograr mejores aprendizajes al tomar conciencia de tu manera de aprender y comprender.

Reflexiono sobre mi proceso de aprendizaje:

No	ENUNCIADO	MAS	MENOS
01	Tengo fama de decir lo que pienso claramente y sin rodeos		
02	Estoy seguro/a de lo que es bueno y lo que es malo, lo que está bien y lo que está mal.		
03	Muchas veces actúo sin mirar las consecuencias		
04	Normalmente trato de resolver los problemas metódicamente y paso a paso.		
05	Creo que los formalismos coartan y limitan la actuación libre de las personas		
06	Me interesa saber cuáles son los sistemas de valores de los demás y con qué criterios actúan.		
07	Pienso que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente		
08	Creo que lo más importante es que las cosas funcionen.		
09	Procuro estar al tanto de lo que ocurre aquí y ahora.		
10	Disfruto cuando tengo tiempo para preparar mi trabajo y realizarlo a conciencia.		
11	Estoy a gusto siguiendo un orden, en las comidas, en el estudio, haciendo ejercicio regularmente.		
12	Cuando escucho una nueva idea enseguida comienzo a pensar como ponerla en práctica.		
13	Prefiero las ideas originales y novedosas aunque no sean prácticas.		
14	Admito y me ajusto a las normas solo si me sirven para lograr mis objetivos.		
15	Normalmente encajo bien con personas reflexivas, y me cuesta sintonizar con personas demasiado espontáneas, imprevisibles		
16	Escucho con más frecuencia que hablo		
17	Prefiero las cosas estructuradas a las desordenadas		
18	Cuando poseo cualquier información, trato de interpretarla bien antes de manifestar alguna conclusión.		
19	Antes de hacer algo estudio con cuidado sus ventajas e inconvenientes.		
20	Crezco con el reto de hacer algo nuevo y diferente.		
21	Casi siempre procuro ser coherente con mis criterios y sistemas de valores. Tengo principios y los sigo.		
22	Cuando hay una discusión no me gusta ir con rodeos.		
23	Me disgusta implicarme afectivamente en mi ambiente de trabajo. Prefiero mantener relaciones distantes.		
24	Me gustan más las personas realistas y concretas que las teóricas.		
25	Me gusta ser creativo/a, romper estructuras.		
26	Me siento a gusto con personas espontáneas y divertidas		
27	La mayoría de las veces expreso abiertamente cómo me siento		
28	Me gusta analizar y dar vueltas a las cosas		
29	Me molesta que la gente no se tome en serio las cosas		

30	Me atrae experimentar y practicar las últimas técnicas y novedades		
31	Soy cauteloso/a a la hora de sacar conclusiones.		
32	Prefiero contar con el mayor número de fuentes de información. Cuantos más datos reúna para reflexionar, mejor.		
33	Tiendo a ser perfeccionista		
34	Prefiero oír las opiniones de los demás antes de exponer la mía.		
35	Me gusta afrontar la vida espontáneamente y no tener que planificar todo previamente.		
36	En las discusiones me gusta observar cómo actúan los demás participantes.		
37	Me siento incómodo con las personas calladas y demasiado analíticas.		
38	Juzgo con frecuencia las ideas de los demás por su valor práctico		
39	Me agobia si me obligan a acelerar mucho el trabajo para cumplir un		
40	En las reuniones apoyo las ideas prácticas y realistas.		
41	Es mejor gozar del momento presente que deleitarse pensando en el pasado o en el futuro		
42	Me molestan las personas que siempre desean apresurar las cosas.		
43	Me molestan las personas que siempre desean apresurar las cosas.		
44	Pienso que son más conscientes las decisiones fundamentadas en un minucioso análisis que las basadas en la intuición.		
45	Detecto frecuentemente la inconsistencia y puntos débiles en las argumentaciones de los demás.		
46	Creo que es preciso saltarse las normas muchas más veces que cumplirlas.		
47	A menudo caigo en cuenta de otras formas mejores y más prácticas de hacer las cosas.		
48	En conjunto hablo más que escucho.		
49	Prefiero distanciarme de los hechos y observarlos desde otras perspectivas		
50	Estoy convencido que deber imponerse la lógica y el razonamiento.		
51	Me gusta buscar nuevas experiencias.		
52	Me gusta experimentar y aplicar las cosas		
53	Pienso que debemos llegar pronto al grano, al meollo de los temas		
54	Siempre trato de conseguir conclusiones e ideas claras.		
55	Prefiero discutir cuestiones concretas y no perder el tiempo con charlas vacías.		
56	Me impaciento cuando me dan explicaciones irrelevantes e incoherentes.		
57	Compruebo antes si las cosas funcionan realmente.		
58	Hago varios borradores antes de la redacción definitiva de un trabajo.		
59	Soy consciente de que en las discusiones ayudo a mantener a los demás centrados en el tema, evitando divagaciones		
60	Observo que, con frecuencia, soy uno de los más objetivos y desapasionados en las discusiones		
61	Cuando algo va mal le quito importancia y trato de hacerlo mejor.		
62	Rechazo ideas originales y espontáneas si no las veo prácticas.		
63	Me gusta sopesar diversas alternativas antes de tomar una decisión		

64	Con frecuencia miro hacia delante para prever el futuro.		
65	En los debates y discusiones prefiero desempeñar un papel secundario antes que ser el/la líder o el/la que más participa.		
66	Me molestan las personas que no actúan con lógica.		
67	Me resulta incómodo tener que planificar y prever las cosas.		
68	Creo que el fin justifica los medios en muchos casos		
69	Suelo reflexionar sobre los asuntos y problemas.		
70	El trabajar a conciencia me llena de satisfacción y orgullo.		
71	Ante los acontecimientos trato de descubrir los principios y teorías en que se basan.		
72	Con tal de conseguir el objetivo que pretendo soy capaz de herir sentimientos ajenos		
73	No me importa hacer todo lo necesario para que sea efectivo mi trabajo.		
74	Con frecuencia soy una de las personas que más anima las fiestas.		
75	Me aburro enseguida con el trabajo metódico y minucioso.		
76	La gente con frecuencia cree que soy poco sensible a sus sentimientos.		
77	Suelo dejarme llevar por mis intuiciones		
78	Si trabajo en grupo procuro que se siga un método y un orden.		
79	Con frecuencia me interesa averiguar lo que piensa la gente		
80	Esquivo los temas subjetivos, ambiguos y poco claros.		



**ANEXO 3  
RENDIMIENTO ACADÉMICO 2012**



Resultados obtenidos en rendición académica de los alumnos de quinto de secundaria en el área de educación para el trabajo, según registro de notas año 2012

5to A		5to B		5to C		5to D		5to E		5to F	
1	15	1	13	1	14	1	12	1	17	1	12
2	16	2	12	2	14	2	14	2	13	2	14
3	14	3	11	3	15	3	13	3	14	3	18
4	12	4	12	4	16	4	15	4	16	4	13
5	13	5	10	5	12	5	16	5	15	5	15
6	14	6	13	6	16	6	11	6	07	6	16
7	17	7	12	7	14	7	14	7	16	7	08
8	12	8	13	8	13	8	13	8	12	8	14
9	14	9	11	9	16	9	15	9	15	9	12
10	16	10	13	10	15	10	15	10	14	10	16
11	12	11	15	11	11	11	16	11	11	11	13
12	16	12	16	12	14	12	14	12	14	12	15
13	14	13	14	13	06	13	13	13	16	13	14
14	15	14	14	14	12	14	15	14	17	14	12
15	16	15	16	15	15	15	14	15	15	15	15
16	15	16	15	16	16	16	16	16	14	16	11
17	11	17	14	17	13	17	11	17	12	17	14
18	18	18	09	18	14	18	16	18	16	18	15
19	16	19	16	19	17	19	15	19	13	19	17
20	11	20	17	20	16	20	15	20	15	20	13
21	14	21	11	21	12	21	14	21	13	21	11
22	12	22	15	22	14	22	15	22	15	22	15
23	11	23	16	23	15	23	18	23	12	23	10
24	14	24	12	24	08	24	11	24	11	24	11
25	11	25	14	25	13	25	16	25	14	25	13
26	17	26	16	26	15	26	09	26	11	26	16



27	13	27	13	27	16	27	12	27	15	27	18
28	15	28	14	28	18	28	15	28	10	28	17
29	08	29	18	29	14	29	17	29	16	29	12
30	11	30	15	30	15	30	12	30	13	30	18
31	15	31	16	31	11	31	14			31	13
32	10	32	14	32	16	32	13			32	
33	16	33	15	33	13	33	10			33	
34	16	34	16	34	17	34	15			34	
35	15	35	16	35	14	35				35	15
		36	16	36	11					36	15
		37	14	37	16					37	
		38	15	38	10					38	
		39	14	39	12					39	17
		40	16	40	15					40	14

**FUENTE:** Registro de notas

**ELABORADO:** por el investigador



**ANEXO 4  
RENDIMIENTO ACADÉMICO 2013**



Resultados obtenidos en rendición académica de los alumnos de quinto de secundaria en el area de educación para el trabajo, según registro de notas del año 2013.

5to A		5to B		5to C		5to D		5to E		5to F	
1	12	1	12	1	16	1	11	1	18	1	11
2	16	2	12	2	16	2	16	2	11	2	15
3	14	3	11	3	14	3	11	3	16	3	17
4	15	4	12	4	15	4	14	4	14	4	13
5	13	5	10	5	12	5	15	5	14	5	15
6	14	6	11	6	15	6	11	6	07	6	14
7	17	7	12	7	16	7	14	7	15	7	05
8	12	8	12	8	13	8	13	8	11	8	14
9	14	9	11	9	14	9	14	9	14	9	12
10	14	10	11	10	16	10	16	10	14	10	16
11	12	11	15	11	11	11	14	11	11	11	13
12	16	12	16	12	14	12	15	12	15	12	14
13	14	13	14	13	06	13	12	13	16	13	15
14	15	14	14	14	12	14	14	14	18	14	12
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	16
16	15	16	16	16	16	16	15	16	14	16	11
17	11	17	15	17	13	17	11	17	12	17	14
18	18	18	09	18	14	18	16	18	15	18	14
19	16	19	15	19	17	19	14	19	13	19	18
20	11	20	17	20	16	20	14	20	15	20	11
21	14	21	11	21	12	21	14	21	13	21	11
22	12	22	14	22	14	22	15	22	14	22	14
23	12	23	15	23	15	23	17	23	12	23	10
24	16	24	12	24	08	24	11	24	11	24	11
25	11	25	14	25	13	25	15	25	15	25	13



26	<b>17</b>	26	<b>16</b>	26	<b>15</b>	26	<b>07</b>	26	<b>11</b>	26	<b>15</b>
27	<b>13</b>	27	<b>13</b>	27	<b>16</b>	27	<b>12</b>	27	<b>14</b>	27	<b>17</b>
28	<b>15</b>	28	<b>15</b>	28	<b>18</b>	28	<b>15</b>	28	<b>08</b>	28	<b>17</b>
29	<b>08</b>	29	<b>17</b>	29	<b>14</b>	29	<b>17</b>	29	<b>16</b>	29	<b>12</b>
30	<b>12</b>	30	<b>15</b>	30	<b>15</b>	30	<b>12</b>	30	<b>13</b>	30	<b>17</b>
31	<b>15</b>	31	<b>14</b>	31	<b>11</b>	31	<b>14</b>			31	<b>13</b>
32	<b>09</b>	32	<b>14</b>	32	<b>16</b>	32	<b>13</b>			32	
33	<b>16</b>	33	<b>14</b>	33	<b>13</b>	33	<b>10</b>			33	
34	<b>15</b>	34	<b>14</b>	34	<b>17</b>	34	<b>15</b>			34	
35	<b>14</b>	35	<b>16</b>	35	<b>14</b>	35				35	<b>15</b>
		36	<b>15</b>	36	<b>11</b>					36	15
		37	<b>14</b>	37	<b>16</b>					37	
		38	<b>14</b>	38	<b>10</b>					38	
		39	<b>14</b>	39	<b>12</b>					39	<b>17</b>
		40	<b>14</b>	40	<b>15</b>					40	<b>14</b>

**FUENTE:** Registro de notas  
**ELABORADO:** por el investigador