

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO**  
**AREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TESIS DE GRADO**

**LA INCENTIVACIÓN MOTIVACIONAL Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN  
EL NIVEL PRIMARIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “COSMOS 79 CIUDAD DE  
EL ALTO”**

**TRABAJO DE TESIS PRESENTADO  
PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**POSTULANTE: JENNY LOZA QUISPE**

**TUTOR : M.SC. LUIS EDGAR MAMANI SÁNCHEZ**

**EL ALTO – BOLIVIA  
2022**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, que me dio su apoyo incondicional durante el tiempo de mi formación académica.

A mi querida madre quien siempre me motivo a seguir adelante y a quien prometí que terminaría mis estudios. Promesa cumplida.

Una profesional para nuestra sociedad.

A mis hermanos y hermanas quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo es el de ustedes. A mi amigo por el apoyo incondicional en todo momento, por brindarme su tiempo y aliento en la formación que se lleva en nuestra casa superior de estudios.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por haberme guiado permanentemente en mi vida.

A la Universidad Pública de El Alto y en particular a la Carrera Ciencias de la Educación.

A mi tutor: M. Sc. Luis Edgar Mamani Sánchez, por constante aliento y tiempo dedicado.

A todos los Docentes de la Carrera Ciencias de la Educación que contribuyeron con su enseñanza en mi formación profesional.

## RESUMEN

La motivación tiene dos elementos importantes, por un lado, está el interno y por otro el externo, en la interrelación de ambas se constituye la motivación propiamente dicha, así se puede entender la motivación como un factor cognitivo afectivo que determina los actos volitivos de los sujetos.

En el plano pedagógico se relaciona con la posibilidad de estimular la voluntad, interés y esfuerzo por el aprendizaje y; la incentivación, como las acciones y prácticas ejercidas por una persona para despertar un interés o comportamiento de otra persona, o razón por la que un organismo tiende a llevar a cabo una actividad determinada.

Por otro lado, el rendimiento académico es el resultado o logro del aprendizaje básico o competencia ser alcanzada por los alumnos en su tránsito por el grado, tomando como referencia a los objetivos educacionales propuestos en los planes y programas de estudio.

En la relación de estos tres conceptos el trabajo pretende responder a la pregunta de investigación siguiente: ¿La incentivación motivacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel primario de la unidad educativa “Cosmos 79” ciudad de El Alto?

Para ello se ha planteado como objetivo general: Determinar la incentivación motivacional y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del nivel primario de la unidad educativa “Cosmos 79” de la ciudad de El Alto.

En lo que refiere a la metodología se constituye en un estudio descriptivo explicativo de diseño no experimental de tipo transaccional, se concluye el trabajo estableciendo una relación directa entre la incentivación motivacional y el rendimiento académico, además se propone lineamientos teórico-prácticos para la incentivación motivacional escolar.

**Palabras Clave: Incentivación, motivación, rendimiento académico.**

## INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>iii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>3</b>
<b>PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2.1 OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 HIPÓTESIS</b> .....	<b>5</b>
1.3.1 Variables.....	5
1.3.2 Operacionalización de las variables.....	5
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
<b>2. LA INCENTIVACIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1. LOS INCENTIVOS EN EDUCACIÓN</b> .....	<b>8</b>
2.1.1. Los incentivos y su influencia en la motivación.....	8
2.1.2. Fuentes de incentivación escolar.....	9
<b>2.2. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN</b> .....	<b>10</b>
2.2.1. Motivación.....	15
2.2.2. Teoría de los factores de Herzberg.....	18
2.2.3. Teorías Explícitas.....	19
2.2.4. Teorías Implícitas.....	20
<b>2.3. CONCEPCIONES DE LA MOTIVACIÓN</b> .....	<b>20</b>

2.3.1.	La satisfacción que encierra la motivación. ....	20
2.3.2.	De las varias motivaciones de la niñez.....	21
2.3.3.	Podemos definir el motivo. ....	22
2.3.4.	El hombre indiscutiblemente busca motivación. ....	22
2.3.5.	Los motivos sociales son adquiridos y no innatos. ....	22
<b>2.4.</b>	<b>EL TÉRMINO MOTIVO.....</b>	<b>23</b>
2.4.1.	El estudio sistemático de la motivación. ....	24
2.4.2.	La conducta motivada. ....	24
2.4.3.	La motivación es directamente observable.....	25
2.4.4.	Clasificación de los motivos sociales.....	25
2.4.5.	Agresividad.....	27
2.5.	Clasificación de la motivación. ....	27
2.5.1.	Los motivos Fisiológicos.....	28
2.5.2.	Los factores orgánicos. ....	32
<b>2.6.</b>	<b>LOS MOTIVOS PSICOLÓGICOS. ....</b>	<b>32</b>
2.6.1.	Necesidades psicológicas. ....	32
2.6.2.	La necesidad de afecto. ....	32
2.6.3.	La necesidad de pertenencia.....	32
2.6.4.	La necesidad de superación.....	33
2.6.5.	La necesidad de independencia. ....	33
2.6.6.	La necesidad de reconocimiento social.....	33
2.6.7.	La necesidad de estimación propia. ....	33
<b>2.7.</b>	<b>LA MOTIVACIÓN, MOTOR DE LA CONDUCTA HUMANA.....</b>	<b>33</b>
<b>2.8.</b>	<b>LA MOTIVACIÓN ESTIMULADA INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA.....</b>	<b>37</b>
2.8.1.	Motivación intrínseca. ....	37
2.8.2.	Motivación extrínseca. ....	39
<b>2.9.</b>	<b>LA MOTIVACIÓN HUMANA Y LOS VALORES.....</b>	<b>41</b>
2.9.1.	La motivación e interés.....	44
2.9.2.	La motivación y educación. ....	44
<b>2.10.</b>	<b>MEDIOS DE INCENTIVACIÓN MOTIVACIONAL.....</b>	<b>46</b>
2.10.1.	Objetivos sentidos y deseados por los estudiantes. ....	46

2.10.2.	Correlación con la realidad.....	46
2.10.3.	Participación activa.....	46
2.10.4.	Retroalimentación durante el proceso.....	46
2.10.5.	Empleo de la dinámica de grupos.....	47
2.10.6.	Premios y castigos.....	47
2.11.	Rendimiento académico.....	47
<b>2.12.</b>	<b>MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO.....</b>	<b>48</b>
<b>2.13.</b>	<b>RELACIÓN INCENTIVOS, MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO.....</b>	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO III:</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACION.....</b>	<b>50</b>
<b>3.2.</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>50</b>
<b>3.3.</b>	<b>POBLACIÓN O UNIVERSO.....</b>	<b>50</b>
3.3.1.	Tipo de muestra.....	51
3.3.2.	Tamaño de la muestra.....	52
<b>3.4.</b>	<b>MÉTODOS.....</b>	<b>52</b>
3.4.1.	Métodos teóricos.....	52
3.4.2.	Métodos empíricos.....	52
<b>3.5.</b>	<b>INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS.....</b>	<b>52</b>
<b>3.6.</b>	<b>VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....</b>	<b>53</b>
3.6.1.	Delimitación espacial.....	54
3.6.2.	Delimitación temporal.....	54
3.6.3.	Delimitación temática.....	54
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>.....</b>	<b>55</b>
<b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b>	<b>.....</b>	<b>55</b>
<b>4.</b>	<b>ANÁLISIS DE CUESTIONARIO A ESTUDIANTES.....</b>	<b>55</b>
<b>4.1.</b>	<b>ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>55</b>
4.1.1.	Edad.....	55

4.1.2.	Sexo. ....	56
4.1.3.	Conocimiento de la incentivación. ....	57
4.1.4.	Conocimiento sobre la motivación. ....	58
4.1.5.	Interés en las temáticas que aborda el maestro. ....	59
4.1.6.	Uso del chiste como incentivador dentro las clases ....	60
4.1.7.	Sentimiento del estudiante en clase. ....	61
4.1.8.	Ganas de estudia ....	62
4.1.9.	Apoyo del docente en clase.....	63
4.1.10.	Estímulo del docente al tema aprendido. ....	64
4.1.11.	Estado de ánimo del docente. ....	65
4.1.12.	Reacción del docente ante las responsabilidades. ....	66
4.1.13.	Reacción del docente ante las responsabilidades de los compañeros.....	67
4.1.14.	Estrategia del docente para la enseñanza aprendizaje. ....	68
4.1.15.	Percepción de los estudiantes respecto a la estadía del docente. ....	69
4.1.16.	Satisfacción que tienen los estudiantes del docente ....	70
4.2.	Análisis de cuestionario aplicado al docente. ....	71
4.2.1.	La Planificación. ....	71
4.2.2.	La interacción docente – estudiante. ....	73
4.2.3.	Conocimientos técnicos-pedagógicos. ....	73
4.2.4.	La evaluación. ....	75
<b>4.3.</b>	<b>ANÁLISIS DEL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE AULA.....</b>	<b>77</b>
4.3.1.	Infraestructura. ....	77
4.3.2.	Material didáctico.....	79
4.3.3.	Estudiantes.....	81
4.3.4.	Profesores. ....	82
4.3.5.	Relaciones Humanas. ....	82
<b>4.4.</b>	<b>ANÁLISIS DEL REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO.....</b>	<b>83</b>
5.4.1.	Análisis cuantitativo. ....	84
4.4.1.	Total estudiantes. ....	86

4.4.2. Medidas de tendencia central.....	86
4.4.3. Rendimiento según registro.....	87
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>88</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>88</b>
<b>5.1. CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>5.2. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>92</b>
ANEXOS .....	95
ANEXO I: CUESTIONARIO A ESTUDIANTES .....	95
ANEXO II: REGISTRO DE OBSERVACIÓN .....	97
ANEXO III: MARCO INSTITUCIONAL .....	98
ANEXOS IV: FOTOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA COSMOS 79 .....	100

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	5
Tabla 2: Características de la infraestructura.....	78
Tabla 3: Características de los medios utilizados.....	80
Tabla 4: Registro de evaluación del tercer trimestre.....	84
Tabla 5: Estudiantes.....	86
Tabla 6: Análisis de medidas de tendencia central.....	86
Tabla 7: Rendimiento académico.....	87

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Relación positiva.....	9
Gráfico 2:motivación y rendimiento académico .....	48
Gráfico 3 Relación incentivos, motivación y rendimiento académico .....	49
Gráfico 4:Edad de los encuestados.....	55
Gráfico 5: Sexo de os encuestados.....	56
Gráfico 6: Conocimiento de la incentivación.....	57
Gráfico 7: Cocimiento sobre la motivación .....	58
Gráfico 8:Interés en la temática.....	59
Gráfico 9: Uso del chiste como incentivador dentro las clases.....	60
Gráfico 10: Sentimiento del estudiante en clase. ....	61
Gráfico 11: Ganas de estudia.....	62
Gráfico 12 Apoyo del docente en clase .....	63
Gráfico 134.1.10. Estímulo del docente al tema aprendido.....	64
Gráfico 14 Estado de ánimo del docente.....	65
Gráfico 15 Reacción del docente ante las responsabilidades. ....	66
Gráfico 16:4.1.13. Reacción del docente ante las responsabilidades de los compañeros.....	67
Gráfico 17Estrategia del docente para la enseñanza aprendizaje. ....	68
Gráfico 18 Percepción de los estudiantes respecto a la estadía del docente.....	69
Gráfico 19 Satisfacción que tienen los estudiantes del docente.....	70

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación centra su objeto de estudio en “la incentivación motivacional y el rendimiento académico, en niños del sexto curso de primaria de la Unidad educativa “Cosmos 79” de la ciudad de El Alto. Partiendo de que la incentivación proporcionada por el docente permite la motivación del estudiante.

Cuando se habla de incentivación, la didáctica asume este término, bajo el sentido de explicar que la función y misión del docente dentro del proceso educativo es la de transferir nuevos conocimientos, pero tomando en cuenta que es necesario incentivar a los estudiantes, comprendiendo el incentivo, como un estímulo externo proporcionado por el docente, quien suministra los estímulos que aseguran la motivación del estudiante.

La motivación aparece en función del motivo, que viene a ser un estímulo interno que se produce en el estudiante cuando este es adecuadamente incentivado a través de los estímulos presentados por el docente durante el proceso educativo, haciendo que el estudiante sea capaz de producir reacciones, los cuales tienen origen en las emociones, intereses, deseos, necesidades y experiencias.

Desde el punto de vista pedagógico, la incentivación es un estímulo externo el cual es proporcionado por el docente durante el proceso educativo, lo cual permite que el estudiante se sienta motivado para aprender.

La motivación no es un proceso unitario, sino que abarca componentes muy diversos, entre los cuales juega un papel importante el accionar del docente dentro el proceso educativo.

Si nos trasladamos al contexto educativo en referencia a la incentivación, la motivación y el rendimiento académico, podemos observar que los estudiantes

llegaran a sentir interés por el aprendizaje, si es que la docente incentiva adecuadamente, caso contrario existirá disconformidad y el proceso se tornara aburrido influyendo esto en el rendimiento académico de los estudiantes.

En el trabajo se inicia con la presentación de la investigación, partiendo del planteamiento del problema, describiendo las situaciones, acciones y deficiencias existentes en la unidad educativa objeto de estudio, posteriormente se formula el problema existente que orienta la investigación, se enuncia los objetivos tanto general como los específicos a lograrse con la investigación, seguidamente se establece la hipótesis que orienta el estudio acompañada de las variables las cuales son operacionalizadas, para concluir el capítulo con la justificación.

En un segundo acápite se hace referencia al marco teórico que sustenta la investigación en ella se desarrollan conceptos y definiciones referidos a describir y sistematizar las teorías hasta el momento desarrollados respecto a la incentivación motivacional.

En un tercer acápite se hace referencia a los aspectos metodológicos de la tesis de investigación, estableciéndose el tipo de investigación, el diseño usado, la población o universo lo cual permite determinar el tipo de la muestra y el tamaño de esta, se menciona los instrumentos utilizados para la recolección de la información, se explica sobre la validación de los instrumentos, se delimita la investigación en los aspectos espacial y temporal.

Se concluye con la bibliografía correspondiente, tomada en cuenta para el presente estudio.

## CAPÍTULO I

### PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Partiendo de una definición clásica de la motivación, podemos considerarla como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Por tanto, el nivel de activación, la elección entre un conjunto de posibilidades de acción y el concentrar la atención y perseverar ante una tarea o actividad son los principales indicadores motivacionales. Sin embargo, la complejidad conceptual del término no está tanto en estos aspectos descriptivos como en delimitar y concretar precisamente ese conjunto de procesos que logran activar, dirigir y hacer persistir una conducta. (Díaz, P.n.d.)

Por tanto; entendiendo por incentivación aquel estímulo externo que debe ser proporcionado por los profesores y la motivación como el estímulo interno capaz de provocar reacciones, teniendo su origen en las emociones, instintos, intereses, deseos, necesidades y experiencias, por lo cual se puede inferir que la motivación es: el proceso personal, interno, capaz de provocar, mantener, dirigir coherente y sostenidamente la conducta hacia la consecución de un objetivo (Aguirre y Jordan, 2000).

La motivación tiene dos factores a tomar en cuenta, lo cognitivo y lo afectivo; tradicionalmente ha existido una separación casi absoluta entre los aspectos cognitivos y los afectivo-motivacionales a la hora de estudiar su influencia en el aprendizaje escolar, de forma que unos autores centraban sus estudios en los aspectos cognitivos olvidando casi por completo los otros, o viceversa. En la actualidad, no obstante, existe un creciente interés en estudiar ambos componentes de forma integrada.

Para aprender es imprescindible "poder" hacerlo, lo cual hace referencia a las capacidades, los conocimientos, las estrategias, y las destrezas necesarias (componentes cognitivos), pero además es necesario "querer" hacerlo, tener la disposición, la intención y la motivación suficiente (componentes motivacionales).

Por otra parte, también queremos resaltar que el aprendizaje escolar, desde una visión socio comunitario productivo, establecido en la Ley 070, no queda, en absoluto, reducido exclusivamente al plano cognitivo (académico) en sentido estricto, sino que hay que contar también con otros aspectos motivacionales como las intenciones, las metas, las percepciones y creencias que tiene el sujeto que aprende, estos aspectos son también representaciones mentales en última estancia, lo que demuestra la enorme interrelación que mantienen el ámbito cognitivo y afectivo-motivacional, que son determinantes del aprendizaje escolar (Ministerios de Educación, 2015).

Esto incide en que los estudiantes se desmotiven, no pongan atención y tengan un bajo rendimiento académico.

## **1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿La incentivación motivacional se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del nivel primario de la Unidad Educativa “Cosmos 79” ciudad de El Alto?

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL.**

- Determinar la incentivación motivacional y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del nivel primario de la Unidad Educativa “Cosmos 79” de la ciudad de El Alto.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Describir el rol y las funciones ejercidas por el docente en referencia a la incentivación motivacional en el nivel primario de la unidad educativa “Cosmos 79”.
- Examinar el rendimiento académico de los estudiantes a partir de la incentivación motivacional proporcionada por los docentes

- Identificar los factores que determinan la motivación desde los enfoques y teorías existentes

### 1.3 HIPÓTESIS.

**Una adecuada incentivación motivacional se relacionará directamente con el rendimiento académico en los estudiantes del nivel primario de la unidad educativa “cosmos 79” ciudad de el alto.**

#### 1.3.1 Variables.

##### a) Variables 1

- Incentivación motivacional: Presentación de estímulos por parte del docente en el desarrollo de sus contenidos.

##### b) Variables 2

- Rendimiento académico: Resultado o logro del aprendizaje, competencia alcanzada por el estudiante.

#### 1.3.2 Operacionalización de las variables.

**Tabla 1: Operacionalización de variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable 1 Incentivación motivacional	Presentación de estímulos por parte del docente en el desarrollo de sus contenidos (Aguirre y Jordán, 2000).	Pedagógica Educativa Social	Apoyo pedagógico Técnicas Interacción	Cuestionario
Variable 2 Rendimiento académico Motivación	Resultado del aprendizaje, competencia alcanzada por el estudiante  Estímulo interno, que tiene su origen en las emociones, necesidades e intereses (Pizarro, 2005),	Escolar  Personal Social	Suficiente Insuficiente Requiere apoyo  Conocimientos Habilidades Destrezas	Revisión de boletín de notas  Cuestionario

**Fuente:** Loza 2018, en base a Mendoza (2010)

## 1.4 JUSTIFICACIÓN.

El trabajo de investigación abarca la motivación en el rendimiento académico, en los centros educativos de educación regular, si los estudiantes se sienten motivados existirá un rendimiento académico óptimo, o puede darse lo contrario, en tal caso, existirá problemas que pueden ser tratados y trabajados por los docentes.

Por otro lado, existen otros factores que son igual de relevantes, pero no tan importantes como la motivación intrínseca y extrínseca, ya que los estudiantes están rodeados de factores internos y externos.

Es por ello la necesidad que docentes y comunidad en general tomen conciencia de la importancia de contribuir de la mejor forma a la formación de los niños y niñas en el estudio académico.

### ➤ ***Relevancia pedagógica***

La investigación servirá para reflexionar sobre la incentivación, la motivación y su influencia en el rendimiento académico, lo que permitirá validar la práctica o mejorarla, permitirá, a su vez, prestar servicios educativos de calidad según se vea conveniente en sus diferentes niveles y áreas de esta Unidad Educativa.

### ➤ ***Implicancia práctica***

La teorización que derive de esta investigación, beneficiará a la institución; para reflexionar sobre la práctica, recuperar lo que se aprendió en la experiencia, reconstruir y revitalizar; además de ser un insumo importante para conocer al docente dentro el campo de su actuar educativo, lo cual contribuirá al reforzamiento en su formación posterior.

➤ **Problema práctico a resolver**

La presente investigación es de suma importancia para los estudiantes ya que están en proceso de formación de su personalidad, pues al tener concepto de valía personal positiva les permitirá enfrentarse a los cambios y problemas de una forma eficaz, responsable y madura, siendo conscientes a la hora de tomar decisiones y asumir la responsabilidad de las de las mismas.

La motivación no solo tiene influencias en el funcionamiento psicológico del ser humano al proporcionar seguridad personal, sino que también potencia la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades, demostrando esto que está en directa relación con el rendimiento de una persona a nivel escolar, académico, profesional, etc.

Es innegable que para que exista una adecuada estimulación (motivación) en una persona entran en juego diversos factores como ser: la familia, como primeros modelos de vida de sus hijos, los maestros, como ser que junto a la familia interactúan casi de modo permanente en el proceso de enseñanza – aprendizaje

➤ **Utilidad metodológica**

Metodológicamente el trabajo de investigación aborda la incentivación motivacional como un factor externo, mientras que la motivación es un factor interno de la persona, en ella radica la utilidad metodológica, permite observar el fenómeno de la motivación y la incentivación como elementos relacionados e independientes al mismo tiempo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2. LA INCENTIVACIÓN.**

La incentivación es el estímulo presentado por el docente dentro el proceso de enseñanza, el cual permite que las actividades sean apropiadas por los estudiantes. (García, 2008)

Se entiende por incentivos cualquier factor objetivo o subjetivo que determine un nivel de influencia en la motivación, por tanto; en el desempeño académico de los estudiantes.

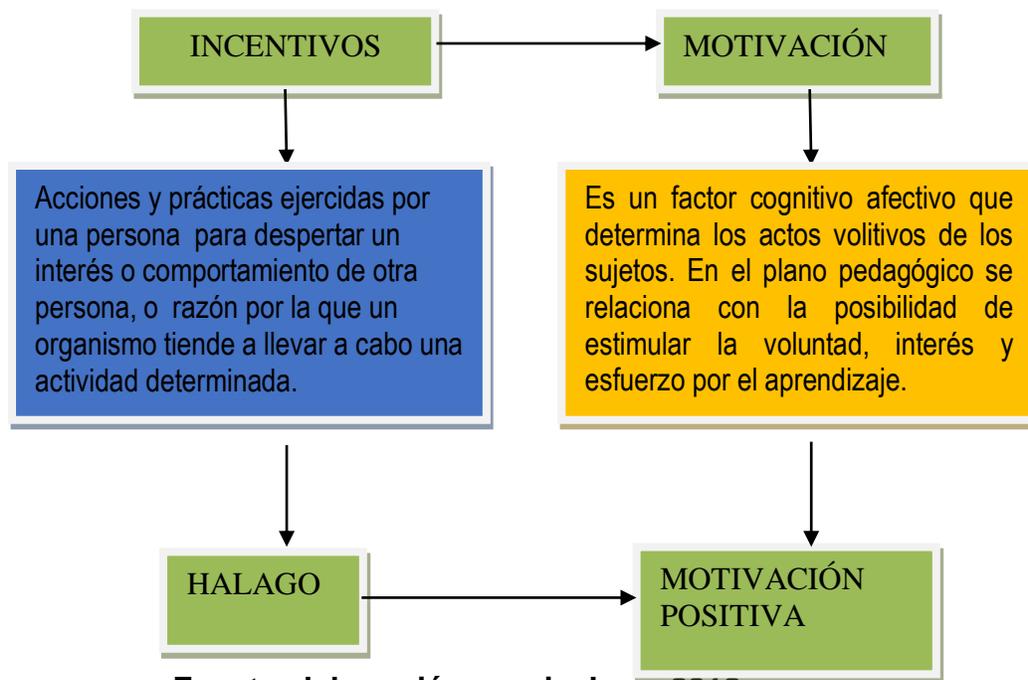
#### **2.1. LOS INCENTIVOS EN EDUCACIÓN.**

Los factores objetivos, se entiende como estímulos visibles dentro un espacio determinado de los procesos de aprendizajes, pueden ser estos de diferentes índoles: materiales educativos y didácticos (TV, Radios, etc.), la organización del aula, etc.

Los factores subjetivos hacen referencia a cualquier estímulo no visible dentro de un espacio determinado de construcción de conocimiento, pueden ser estos: chistes, imaginación, halagos, relación afectiva educador educando, etc.

##### **2.1.1. Los incentivos y su influencia en la motivación.**

Los incentivos están estrechamente relacionados con la motivación, ya que ellas influyen directamente o indirectamente a la motivación, así un incentivo puede ser el halago y la respuesta en la motivación es positiva; se puede considerar también una relación negativa ya que existen incentivos que influyen negativamente en la motivación, tal es el caso de un grito.

**Gráfico 1: Relación positiva**

Fuente elaboración propia, Loza 2018

### 2.1.2. Fuentes de incentivación escolar.

Dentro el proceso educativo es necesario e imprescindible que todo docente sepa reconocer que existen fuentes para que los estudiantes puedan motivarse y lograr un mayor rendimiento y sobre todo placer al aprender, de esta manera a continuación señalamos algunas fuentes de la incentivación escolar (García, 2008).

#### 2.1.2.1. La propia materia de estudio.

Como manifiesta García (2008), la fuente de la incentivación puede estar en la materia o actividad programada, esto cuando el maestro es mediocre, utiliza técnicas inapropiadas, ignora o no sabe utilizar recursos audiovisuales; sin embargo, a pesar de toda la materia agrada y es del interés del estudiante.

### **2.1.2.2. El método utilizado por el docente**

Según Duchén (2008, pág. 44) “el docente usa procedimientos y técnicas que en sí tiene poder de incentivación, tal ocurre con las técnicas de grupo, las visitas y excursiones”.

### **2.1.2.3. Los modernos recursos audiovisuales.**

La incentivación puede provenir de la adecuada elección y aplicación de los modernos materiales audiovisuales, toda vez que el tema no es muy atrayente, ni lo son el docente ni el procedimiento. El material natural, vivo y objetivo, las fotografías, las películas, los carteles, serán siempre fuentes de incentivación motivacional.

### **2.1.2.4. La personalidad del docente**

Por último, se puede encontrar una situación en que todo es negativo y solo el docente es fuente de incentivación. Su competencia en el desempeño de sus funciones, su simpatía y entusiasmo superan las deficiencias técnicas, la carencia de materiales y lo insípido del asunto (Duchén, 2008).

El docente, además del dominio científico de la materia unido a una excelente preparación pedagógica, presenta una verdadera personalidad llena de simpatía, comprensión, calor humano y empatía, altas cualidades docentes; claridad de exposición, voz expresiva y agradable, lenguaje preciso y accesible, entusiasmo por la profesión, un docente de estos quilates no precisa usar ningún truco estimulante, los estudiantes lo respetan y admiran, y de ese respeto y de esa admiración emerge la mayor y más fecunda fuerza incentivadora (Duchén, 2008)..

## **2.2. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN.**

Son muchos los factores que determinan si los alumnos en su grupo estarán motivados o no para aprender. No debe sorprender que ninguna interpretación

teórica de la motivación explique todos los aspectos del interés o desinterés del estudiante.

Sin embargo, diferentes interpretaciones teóricas aclaran los motivos especiales por los cuales algunos estudiantes en situación de aprendizaje dada tienen mayores posibilidades de querer aprender que otros.

Además, cada interpretación teórica puede servir como base para desarrollar técnicas con el fin de motivar a los estudiantes en el salón de clases

Existen muchas teorías de la motivación. Cada teoría pretende describir qué son los humanos y qué pueden llegar a ser. Por consiguiente, se puede decir que el contenido de una teoría de la motivación radica en su concepción particular de las personas.

El contenido de una teoría de la motivación nos permite entender el mundo del Desempeño Dinámico en el cual operan los educadores, describiendo a los estudiantes que participan en el ámbito educativo todos los días. Como las teorías de la motivación tratan del desarrollo de las personas, el contenido de una teoría de la motivación también sirve a los educadores para manejar la dinámica de la motivación siendo un gran reto para encontrar la manera ideal de considerar la motivación.

La motivación es uno de los retos principales a los que se enfrentan generalmente los investigadores de la ciencia, por ello, a continuación, se enmarca un resumen de las principales ideas sobre la motivación, que dio lugar a las teorías que describiremos más adelante.

La mayoría de los psicólogos contemporáneos afirman que toda la conducta es motivada, con excepción quizá de unos reflejos, la motivación es un concepto de importancia central en la presión del comportamiento.

Se habla de motivación de comer, de beber, de dormir, de defecar, pero también de lograr aprobación, de tener éxito, etc.

Los psicólogos han encontrado centros específicos, a nivel de sistema nervioso central, que tiene su cargo la regulación de muchas fuerzas motivacionales.

Para Hull en Aguirre y Jordán (2000, pág. 134) “La teoría de los organismos buscan mantener ciertas condiciones ópticas en relación con el ambiente, y del mantenimiento de tales condiciones depende la supervivencia del individuo.

Los organismos actúan para reducir los impulsos, que se basan en necesidades. La motivación energiza la conducta como puede demostrarse experimentalmente; las necesidades dan origen a impulsos. Además de estos impulsos, basados en necesidades biológicas, existen impulsos secundarios o aprendidos.

La teoría motivacional de Hull (1923) también da importancia a las conexiones de estímulo - respuesta no aprendida que el organismo posee en el momento de nacer. Esta teoría motivacional se encuentra a nivel molar, no a nivel molecular, pero da gran importancia a factores fisiológicos, como los trazos de memoria que supuestamente serían la base de los circuitos reverberantes<sup>1</sup> y del aprendizaje. La teoría de Hull, en sus aspectos motivacionales, debe mucho a quien trató siempre de localizar cada una de las afirmaciones sobre el hambre, la sed, las emociones, etc. Que no siempre pudieron comprobarse en el laboratorio; las dos objeciones principales contra la teoría motivacional de Hull son su insistencia en la reducción de impulsos como mecanismos motivacionales básicos, su énfasis en aspectos locales. Por todo esto la teoría localística de Hull es incapaz de explicar completamente las psicofisiológica de la motivación, tanto a nivel humano como su humano.

Lashley (2004, pág. 55) afirma “Es una de las teorías más modernas, o sea más acorde con la teoría local de Hull. Según Lashley, la motivación no representa una reacción a estímulos sensoriales simples que procedan de los impulsos periféricos, si o que el producto final de una integración compleja de factores

---

<sup>1</sup> Adjetivo: este vocablo en la actualidad se encuentra desusado, se refiere como participio activo de reverberar que quiere decir el que reverbera, centella, destella, fulgura, resplandece, brilla o reluce en cualquier superficie en la luz bruñida o que se prolonga el interior de un lugar, referido a un sonido.

neuronales y humanos, que contribuyen a la actividad de los mecanismos reguladores centrales esta teoría multifactorial da importancia, ante todo, a la regulación central de la motivación”.

Las fuerzas motivacionales no siempre se relacionan con actos específicos o con mecanismos específicos de respuesta. Lashley expuso su teoría motivacional al analizar críticamente el concepto de instinto, pero no se interesó en elaborar su teoría

Para Morgan en Aguirre y Jordán, (2000, pág. 103) “En la primera edición de su libro psicología fisiológica, propuso una teoría central del impulso, según la cual es preciso, considerar al impulso como un estado de actividad nerviosa en un sistema de centros y vías del sistema nervioso central cada sistema específicamente con una clase de motivación, pero existe considerable superposición entre los sistemas neuronales responsables de cada impulso particular. El estado motivacional central puede ponerse en actividad por medio de estímulos externos e internos y por cambios químicos y hormonales de la sangre”.

Según Stellar en Aguirre y Jordán, (2000, pág. 134), la cantidad de conducta motivada es una función directa de la actividad en ciertos centros de excitatorios del hipotálamo. Fuera de estos centros, el autor se basa en la evidencia acumulada sobre la psico-fisiológica del hambre, la sed, el sueño, y la conducta sexual, para postular la existencia de cuatro clases de factores que pueden influir en tales centros”

1. Centros inhibidores, que pueden disminuir la actividad de los centros excitadores.
2. Estímulos sensoriales, que controlan la actividad hipotalámica por medio de impulsos eferentes.
3. El ambiente interno, que puede influir en el hipotálamo por medio del flujo sanguíneo y del líquido cerebroespinal.
4. Centros corticales y talámicos, que ejercen influencias excitatorias e inhibitorias en el hipotálamo.

Según Stellar (ídem), ningún tipo de estímulo sensorial es indispensable en la conducta motivada. Lo importante no es el tipo de estímulo específico sino la suma de impulsos aferentes que llegan a los centros excitadores del hipotálamo.

Lindsley (ídem) Habla de dos procesos: “Una función de alerta general que puede originar actividad generalizada. Función específica de la alerta, que llevan a focalizar la actividad en los estímulos que se asocian con la meta o con la satisfacción de la necesidad en cuestión.

1. El alerta general se fundamenta en el sistema reticular activamente.
2. Los aspectos específicos de la alerta, en la motivación, se relacionan con la actividad del sistema talámico - cortical difuso.
3. El sistema límbico en general contiene mecanismos relacionados con la homeostasis, con la integración y con la asociación.
4. Esta es la teoría motivacional de Lindsley, que pone énfasis en los mecanismos efectores y no en los efectores.

Grossman en Muñiz, (2000, Pág. 255) “En su texto psicofisiología comienza estableciendo una distinción entre homeostáticos y no homeostáticos. Las teorías motivacionales anteriores pretendieron explicar principalmente los impulsos homeostáticos, aunque en algunos pocos casos se refiere también al sexo.

En los casos de los impulsos no homeostáticos, los estímulos sensoriales que requiere de cambios en el ambiente externo. Por otra, el impulso no se presenta automáticamente, sino que requiere la acción de factores químicos, como la cantidad de hormonas sexuales en la sangre o la concentración local de ciertas sustancias. Cuya premisa básica es que el organismo busca, no el equilibrio, sino el desequilibrio.

Para Glanzer (1958) en Muñiz, (2000); En una excelente revisión de la literatura, sugiere “que el organismo emite cierta cantidad de estimulación por unidad de tiempo; si hay demasiado, pero poca en el ambiente más; si hay demasiada

estimulación, tratará de reducirla. Entre las teorías más aceptadas sobre la estimulación figuran las basadas en: curiosidad, exploración, en la actividad, manipulación, competencia”.

### **2.2.1. Motivación.**

Se entiende por motivación; Moveré, que significa moverse, poner en movimiento o estar listo para actuar es un factor cognitivo, afectivo que determina los actos volitivos de los sujetos en el Plano pedagógico se relaciona con la posibilidad de estimular la voluntad, interés y esfuerzo por el aprendizaje.

La vida es fundamentalmente ebullición, actividad y desarrollo. Todos estamos en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie de actividades. ¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas y nos inquietamos sin cesar? El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito educativo, pues no es otra cosa que intento de averiguar desde el punto de vista desde la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro de la educación, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso. Frecuentemente intentamos explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa escucharíamos el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo.

Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente nuestra vida y nuestro organismo y que nos llevan, queramos o no, a la acción. Basándonos en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación.

Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental; algunos psicólogos tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos.

De acuerdo a Vigotsky, en Farfán, M. V. (n.d.). toda motivación específicamente humana, aparece dos veces primero en el plano interpsicológico y luego en el intrapsicológico, lo cual implica que la necesidad de autodeterminación no sería consustancial a nuestra especie.

Por eso son importantes los descubrimientos relativos al control de la acción `por parte del hipotálamo, el sistema activador reticular y el sistema límbico. Otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamientos.

Otro punto a destacar es que cuando hablamos de conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras una conducta instintiva no requiere “voluntad” por parte del sujeto, la conducta motivada si la requiere.

Así pues, no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. Como su propio nombre indica la conducta motivada en el ambiente educativo requiere motivo por el cual ponerse en marcha a desempeñar.

Una conducta está motivada cuando se dirige a una meta ya sea de aprendizaje o personal. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de aprender. El motivo se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad ni tienden a hacer las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito educativo abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan constantemente al hombre a actuar y superarse.

Así podemos señalar móviles que van desde los impulsos más elementales, como el estudio, el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y

complejos como puede ser el impulso o deseo de cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro.

Así vemos que toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo. Motivo es pues, lo que nos impulsa a la acción, a la actividad. Es actividad motivada es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada por el ambiente educacional y disminución o satisfacción de la necesidad.

Resultado de la reacción individual al ambiente, Lewin citado por Dessler, (1993) llega a las siguientes conclusiones acerca de la motivación:

**a.)** la motivación depende de la percepción individual subjetiva sobre la relación con su ambiente,

**b.)** el comportamiento se determina por medio de la interacción de variables, es decir, la tensión en el individuo, la validez de una meta y la distancia psicológica de meta,

**c.)** los seres humanos operan en un campo de fuerzas que influyen en la conducta, como las fuerzas de un campo magnético por lo que la gente tiene diferentes impulsos motivadores en distintos momentos, en el contexto que algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan.

El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito educativo pues, no es otra cosa que el intento de averiguar desde el punto de la psicología, a que obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro de la educación, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: ¿qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que incitan? Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso.

### **2.2.2. Teoría de los factores de Herzberg.**

Según Muñiz (2000) pág.89, este psicólogo propuso la teoría motivación-higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, “¿Qué desea la gente de sus puestos? Les pidió a las personas que describan con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron estas respuestas. Por el análisis de las contestaciones. Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal Factores intrínsecos, como logros, reconocimientos y responsabilidad, se relacionan con la satisfacción con el puesto.

Herberg (2005), pág. 79: dijo que los datos sugieran que lo opuesto de la satisfacción no es insatisfacción, como se creía en la forma tradicional. La eliminación de las características insatisfactorias de un puesto no necesariamente, hace que el puesto sea satisfactorio. De acuerdo con los factores que llevan a la satisfacción con el puesto se les separa y son diferentes a los que conducen a la insatisfacción con el puesto.

Por tanto, los administradores que procuran eliminar los factores creadores de la insatisfacción con el puesto puede traer paz, pero no es necesario que sea la motivación, y bajo esta condición solo aplacan a su fuerza laboral en lugar de motivarla. Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Para motivar a las personas en sus puestos, sugirió la enfatización de motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto. La teoría motivación-higiene no carece de detractores.

Las críticas de la teoría incluyen las siguientes:

- Cuando las cosas van bien, la gente tiende a tomar el crédito para sí mismos. Culpan a los factores externos de los fracasos.
- Es dudosa la confianza que pueda tener la metodología de Herzberg. Puesto que los calificadores tenían que hacer interpretaciones podría ser que contaminaran sus hallazgos al interpretar una respuesta en una forma y otra similar en forma muy distinta.
- No se utilizó una medida global de satisfacción. Una persona puede estar incómoda con parte de su puesto y sin, embargo, pensar que es aceptable.
- La teoría es inconsistente con investigaciones anteriores. La teoría motivación-higiene para por alto las variables situacionales.

Herberg (2005), supuso que hay una relación entre satisfacción y productividad, pero la metodología de investigación que utilizó sólo se enfocaba a la satisfacción, no a la productividad. Para hacer relevante dicha investigación, se debe superar una relación estrecha entre la satisfacción y la productividad.

### **2.2.3. Teorías Explícitas.**

Estas basan en una reexaminación de los datos reunido sobre los estudiantes que actúan en determinada forma o, cuando menos, a desarrollar una propensión para el estímulo externo. O bien puede generar internamente los procesos fisiológicos y de pensamiento del individuo. Las diferencias en cuanto a motivación, sin duda, la consideración importante para comprender y predecir las diferencias individuales en la conducta. La motivación no es un concepto sencillo, para los psicólogos es difícil describir el impulso que existe detrás de un comportamiento, solo se comprende parcialmente; implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas.

El comportamiento subyacente es movimiento, un presionar o jalar hacia la acción. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: Identifica las metas y siente la

necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que los llevará hacia el logro de esas metas.

La motivación y satisfacción son cosas distintas. La motivación se refiere al impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere al gusto que se experimenta cuando colma un deseo. Esto implica que debemos recurrir a una teoría sobre la motivación la cual es importante para el desarrollo de la misma.

#### **2.2.4. Teorías Implícitas.**

Se relacionan y examinan en las concepciones que tienen las personas sobre la motivación, estas teorías deben ser descubiertas e investigadas puesto que existe de conocimiento previo: la conceptualización de la misma motivación de manera empírica dentro de la sociedad humana.

Se refiere a las teorías presentadas de manera breve, coinciden en ver al estudiante como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta educativa a lograr las metas que permitirán lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Los factores de esta relación tienen una influencia directa sobre la motivación; que a continuación veremos. (Muñiz, 2000) pág. 69

### **2.3. CONCEPCIONES DE LA MOTIVACIÓN.**

#### **2.3.1. La satisfacción que encierra la motivación.**

El hombre es una criatura con muchas necesidades orgánicas. Algunas, como necesidades de oxígeno, alimento y agua, forman un núcleo de exigencias de cuya satisfacción, continua o periódica, depende de la propia existencia del organismo.

Otras, como la necesidad de actividad sexual, pueden permanecer insatisfechas en forma indefinida, sin crear un problema de supervivencia para el individuo.

### **2.3.2. De las varias motivaciones de la niñez.**

White (2004), pág. 83 cita los siguientes ejemplos: la constructividad, la destreza, el conocimiento y la realización.

#### **\* La constructividad.**

Es una corriente de pensamiento. Confluencia de diversos enfoques psicológicos que enfatizan la existencia y prevalencia de procesos activos de autoestructuración y reconstrucción de los saberes culturales, los cuales permiten explicar la génesis del comportamiento y del aprendizaje. El aprendizaje y el desarrollo son procesos que se construyen en relación dialéctica del educando con el medio social y natural. Construyen significados, representaciones o modelos mentales a partir de sus conocimientos previos de la realidad (Muñiz, 2000)

#### **\* La destreza.**

Para Muñiz, (2000) es la habilidad con que se hace una cosa. Habilidad para manejar mentalmente diversas posibilidades de desempeñar cada vez mejor una tarea.

#### **\* El conocimiento.**

Es una competencia (aptitud para producir conocimientos), una actividad cognitiva, que efectúa en función de esa competencia y saber, resultado de esas actividades. Se refiere a los conocimientos e informaciones que son resultados del proceso de aprendizaje. El conocimiento es construido por el niño a través de la interacción de sus estructuras mentales con el medio ambiente. (Chiavenato, 2015, 248).

### **\* La realización.**

Es sentirse satisfecho por haber logrado cumplir aquello que realmente existe a lo que se aspiraba (Chiavenato, 2015)

#### **2.3.3. Podemos definir el motivo.**

Los relatos del sujeto llegan a estar más interesados, en forma creciente, con el logro, con la necesidad de realización, con las anticipaciones de éxitos y fracasos, con los actos que conducen a la consecución de un fin y evitar algún fracaso, con los estados afectivos asociados al triunfo y fracaso, con obstáculos que surgen en el camino del éxito, con la ayuda de otras personas en la orientación al logro.

La exclusión de los motivos de la conciencia, puede, en general, ser considerada como un mecanismo que protege a la persona para que no experimente ansiedad.

#### **2.3.4. El hombre indiscutiblemente busca motivación.**

Los deseos de progreso o ascenso, la situación, el pertenecer a las sociedades y los salarios más elevados en estos ejemplos son todos ellos motivos sociales, y nadie debe poner en duda que sirvan para dar energía y dirigir nuestra conducta como lo hacen los impulsos del hambre, la sed, o el sexo.

De manera distinta a los impulsos fisiológicos, los motivos sociales no tienen base en el funcionamiento orgánico del cuerpo. Está hoy bien aceptado por los psicólogos que estos motivos son aprendidos y no innatos, y que son adquiridos en el proceso de interacción con otros seres humanos en una cultura determinada.

#### **2.3.5. Los motivos sociales son adquiridos y no innatos.**

El número y la variedad de los motivos sociales específicos que se manifiestan en la conducta humana son virtualmente infinitos.

Algunos autores han intentado determinar los motivos fisiológicos, buscando motivos que sean básicos, a los cuales puedan atribuirse ciertos motivos específicos. Por ejemplo, Thomas (1923), ha propuesto que todos los motivos sociales pueden ser reducidos a cuatro deseos: seguridad, prestigio, respuesta y nuevas experiencias. Murria (1938), por otra parte, cree que existen 28 motivos sociales fundamentales, tales como adquisición, orden, éxito, autonomía, agresión y afiliación.

La motivación es mixta, más bien de carácter puramente biológico o de la conducta. Las necesidades biológicas del hombre juegan un papel menos significativo que el de las necesidades psicológicas. Es por eso que nuestra atención se dirigirá con preferencia a los segundos. En la mayoría de nosotros la mayor parte de nuestra motivación adquirida es de naturaleza social.

#### **2.4. EL TÉRMINO MOTIVO.**

Generalmente se usa para designar ciertas condiciones existentes en el organismo que no sólo suscitan y mantienen la actividad, sino que también lo predisponen a comportarse en formas apropiadas desde el punto de vista de la necesidad en cuestión.

Aunque las necesidades continúan siendo condiciones antecedentes apropiadas para la actividad hacia la meta la que da la definición de un motivo.

La motivación humana comienza con una consideración de las necesidades biológicas del organismo. Además, ciertas exigencias biológicas se cumplen mediante actos que pueden satisfacer también varias necesidades de la conducta. En muchas situaciones la motivación implicada tiene un carácter mixto, más bien que de índole biológico.

Los determinantes motivadores de la conducta pueden actuar tanto a un nivel consciente como inconsciente. Los motivos que no están a disposición del reconocimiento consciente tienden a llevar un tono afectivo de esta clase. El

hecho de que actúen inconscientemente evita que el individuo experimente la intensa ansiedad que provocarían de otro modo.

En la vida temprana la motivación efectuada opera como una unidad. Las motivaciones por competencia específica, como el éxito y el poder, representan evoluciones posteriores y están alimentadas con toda probabilidad por diversas fuentes, no sólo por la experiencia efectuada. El hecho de que el prestigio se acumule sobre quienes demuestran superioridad en algún aspecto de la vida.

#### **2.4.1. El estudio sistemático de la motivación.**

Exige un concepto unificador. Hemos elegido el concepto de competencia. La cual significa la capacidad del organismo para relacionarse recíprocamente en forma efectiva con su medio ambiente.

A este tipo de motivación también se le conoce como efectuada, y es activa en aquellas situaciones que incorporan nuevas posibilidades para la conducta.

Intervienen motivos externos e internos en cuanto a la motivación de la conducta, y es necesario que los distingamos, por ejemplo, entre los estímulos INTERNOS, como los estímulos fisiológicos de hambre que impulsan al individuo a la actividad y la sensibilizan a ciertos aspectos de su medio que tienen propiedades a reducir el hambre y los estímulos EXTERNOS, tales como el dolor y la vista de alimento que despiertan y promueven la conducta de buscar alimento.

#### **2.4.2. La conducta motivada.**

Es desencadenada frecuentemente más por estímulos externos que por necesidades internas.

La motivación como un estado del organismo en el que sus energías son movilizadas selectivamente hacia la consecución de una meta dada. Más específicamente, los motivos sirven a tres funciones importantes:

Energizan, es decir, activan y sensibilizan al organismo hacia ciertos estímulos.

Dirigen su conducta hacia ciertas metas. Refuerzan la conducta que es eficaz en la consecución de metas deseadas.

### **2.4.3. La motivación es directamente observable.**

Es una construcción hipotética postulada por los psicólogos para explicar cierta conducta. (Chiavenato, 2015, pág. 23)

La fuerza de la motivación del individuo debe ser inferida de sus actividades, es decir, de la extensión con que se esfuerza para satisfacer una pretendida privación o alcanzar una meta determinada.

Cuando el aprendizaje es eficiente, cuando se caracteriza por persistencia y parece que da por resultado satisfacción, por el logro de la meta suponemos la presencia de motivación. La identificación del motivo o los motivos particulares en operación, es, por supuesto, precaria, porque generalmente los motivos son complejos y a menudo están ocultos.

### **2.4.4. Clasificación de los motivos sociales.**

Hilgard (1967, pág. 98) ha señalado “que la expresión de los motivos sociales difiere de cultura a cultura, y aun entre miembros de la misma cultura. Estas diferencias se originan, en que los motivos sociales se aprenden y expresan por medio de una conducta aprendida. Otro problema es que los motivos análogos pueden ser manifestados con diversos géneros de conducta, y diferentes motivos pueden ser manifestados en una forma de conducta análoga. Además, los motivos sociales no siempre aparecen en su forma genuina”.

Cualquier conducta específica puede ser motivada por necesidades diferentes que se presentan simultáneamente. Lindesmith y Strauss (1956), por ejemplo, aseveran que: La clasificación de la conducta humana en las categorías que

corresponden a supuestas necesidades, deseos o impulsos no explica de ninguna manera esa conducta.

Klineberg, ha propuesto que utilicemos el concepto de “confiabilidad” se refiere a la “probabilidad con que puede predecirse un motivo particular, en ausencia del conocimiento específico de la persona a la que se refiere este predicado.

El procedimiento que debe de seguirse para determinar la confiabilidad de un motivo particular comprende la aplicación de tres criterios:

Continuidad entre una forma particular de conducta en el hombre y en otras especies.

La existencia de una base bioquímica o fisiológica para un tipo específico de conducta. Universalidad de la conducta específica.

Klineberg, en Chiavenato, (2015, pág. 124) cree que existe una jerarquía de motivos, aplicando los tres criterios antes mencionados, ha formulado las siguientes clasificaciones.

**CLASE I** “Motivos que son absolutamente confiables poseen una base fisiológica y no admiten excepciones”.

**CLASE II** “Motivos que poseen una base fisiológica bien definida y se encuentran en todas las sociedades, pero admiten excepciones en el caso de los individuos”.

**CLASE III** “Motivos que poseen una base fisiológica indirecta y se presentan con gran frecuencia, pero admiten excepciones tanto en grupos como en individuos.

**CLASE IV** “Motivos que no tienen base fisiológica conocida, pero que se presentan con cierta frecuencia, ya sea como resultado de factores sociales

comunes a la mayoría de las comunidades humanas, como medio de satisfacción de intereses prácticos.

La clasificación de Klineberg en Chiavenato, (2015, pág. 124), particularmente la agresividad, el gregarismo y la adquisividad, motivos que han sido incluidos en muchas listas previas de los motivos sociales.

#### **2.4.5. Agresividad.**

El término “agresividad” es con frecuencia empleado para referirse a la tendencia a atacar a otro individuo o individuos, con la intención de causar daño físico o psicológico.

La conducta agresiva, en forma de guerra, ha sido una parte tan coherente de la historia humana que tenemos la tendencia a creer que constituye una prueba de que la agresividad es fundamental en la naturaleza humana.

Se ha observado que todas las sociedades humanas, lo mismo que los primates sub humanos que viven en colonias, tienen reglas para limitar la clase y dirección de la agresión que puede expresarse.

Para comprender el papel de los motivos agresivos en la conducta de determinado individuo, debemos examinar la cultura en que fue socializado, y específicamente a los grupos sociales primarios con el que está, y ha estado, afiliado. De particular importancia a este respecto es el conocimiento de la manera que han sido canalizados los impulsos por la familia en el proceso de la socialización.

#### **2.5. Clasificación de la motivación.**

Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas, la motivación puede nacer de una necesidad que se genera de forma espontánea.

Los motivos son tan complejos y actúan unos con otros de tal modo que clasificarlos en categorías claras y bien delimitadas es obviamente imposible.

La expresión de un motivo dado no sólo varía de una persona a otra (especialmente a través de grupos culturales), sino que algunos motivos pueden ser expresados por diferente conducta, e inversamente, una conducta similar puede representar la expresión de diferentes motivos.

Podemos separar los motivos de supervivencia que intervienen en el hambre y la sed de necesidades sociales, pero en la sociedad civilizada aún tomar aliento es a menudo tanto un acto social como biológico.

Varios autores han clasificado las necesidades o motivos según diferentes sistemas. La presente discusión se organizará alrededor de la distinción relativamente fundamental entre necesidades fisiológicas y psicológicas.

### **2.5.1. Los motivos Fisiológicos.**

**Necesidades fisiológicas.** El criterio mínimo para incluir cualquier motivo en la lista de los motivos fisiológicos es el siguiente:

El motivo debe constituir una reacción a una demanda orgánica a reacción al equilibrio interno debe constituir un estado de alerta del organismo

Debe haber universalidad entre todos los miembros de la misma especie en la manifestación del motivo correspondiente.

El motivo ha de ser no aprendido. Dentro de los motivos fisiológicos deben de quedar incluidos los siguientes:

Hambre. Generalmente se acepta en la actualidad que intervienen gran número de diferentes factores en el hambre y la alimentación.

Stellar (1967, pág. 67), indica que muchos factores sensitivos, tanto aprendidos como no aprendidos, contribuyen de manera aditiva a despertar el hambre y al desarrollo de la saciedad. El gusto, el olfato, las contracciones gástricas y la distensión gástrica para no nombrar sino las más importantes.

Esquema de los factores fisiológicos que gobiernan el hambre. Para el hambre, lo mismo que para otros impulsos, existen centros de inhibición y de excitación en el hipotálamo. La entrada a estos centros proviene de otras partes del cerebro, de la sangre y de fuentes externas. A su vez, los centros regulan la conducta de la alimentación y otros impulsos.

Algunas necesidades básicas de la conducta humana son inducidas orgánicamente. Estas necesidades son consideradas a veces primarias en el sentido de que no sólo son básicas para el mantenimiento de la vida, sino que, en casos de grave frustración, tienden también a tomar precedencia sobre necesidades no orgánicas como estimación y afecto.

En realidad, puesto que las necesidades fisiológicas tienden a ser satisfechas en un mayor grado que las necesidades psicológicas, por lo menos en nuestra cultura, a menudo ejercen menos influencia en la determinación de la conducta que estas últimas que son, teóricamente menos básicas.

La siguiente es una lista parcial de las muchas necesidades fisiológicas que podrían mencionarse:

La necesidad del alimento, el hambre es una necesidad cuya importancia como causa de conducta en EEUU, está reducida al mínimo actualmente por la fácil disponibilidad del mismo. Es probable que cierto grado de agitación en la escuela y una mala conducta se relacionen con la tensión resultante de cólicos por hambre. La necesidad de agua, esta puede ser satisfecha fácilmente.

O bien puede ser inducida de forma externa (motivación externa). La primera, surge sin motivo aparente, es la más intensa y duradera. Por ejemplo, una actividad deportiva, quedamos tan impresionados que sentimos la necesidad de integrarla en nuestras vidas. A partir de ese instante, todo gira alrededor de dicha actividad y poniéndola en práctica sentimos un placer que nos empuja a realizarla, hasta que momentáneamente, queda satisfecha la necesidad de llevarla a cabo.

Si, además, obtenemos un resultado apetecible (éxito, reconocimiento, dinero, etc.), ello reforzará, aún más, nuestra conducta de repetir dicha práctica.

Pensemos que no todo el que lleva a cabo una actividad lo hace con el ánimo de destacar, ganar o ser el mejor. Es más, si el único objetivo fuera ganar y la continuidad de la acción dependiera del triunfo, posiblemente solo unos pocos seguirían practicando, evidentemente, los ganadores.

Existe otro tipo de motivación interna que no surge de forma espontánea, sino, más bien, es inducida por nosotros mismos. Es aquella que nos auto imponemos por algún motivo y que exige ser mantenida mediante el logro de resultados. Se trata de una motivación vacía que difícilmente se sostiene a menos que se consigan resultados apetecibles.

Muchos estudiantes renuncian a cursar una carrera que les gusta porque piensan que una vez convertidos en profesionales no ganarán el dinero que desean y se plantean cursar otra carrera porque confían en alcanzar un elevado nivel de vida. Su motivación responde a una necesidad ajena a los estudios y que se basa en un supuesto imprevisible, por depender del siempre cambiante mercado laboral. No sienten la necesidad de aprender para colmar un deseo de conocimiento, sino que DEBEN estudiar para terminar la carrera y poder ganar dinero.

Cuando las largas noches de estudio comienzan a hacerse insoportables, cuando llegan los primeros suspensos, cuando llegan las primeras dudas, es entonces cuando comienzan a recapacitar y posiblemente, a arrepentirse de la decisión adoptada. En otros campos, puede suceder lo mismo. Tomemos el ejemplo de la persona que sufre un accidente y debe iniciar un proceso de recuperación. Se inscribe en un gimnasio y se pone en manos de un profesional que le confecciona un programa de ejercicios.

El individuo acude regularmente a realizar el programa, pero no porque sienta la necesidad de entrenarse, sino, porque se auto impone él deber de hacerlo

esperando una pronta recuperación. Una vez completada dicha recuperación, abandona el centro deportivo y sigue con su rutina de vida habitual.

### **Existen muchos más motivos fisiológicos.**

Entre los que encontramos los siguientes:

- ‡ Regulación de la temperatura
- ‡ Ciclo actividad – sueño
- ‡ Evitación del dolor
- ‡ Respiración

### **Otros motivos fisiológicos.**

#### **El sueño.**

Es otra necesidad importante del organismo, necesidad que debe ser satisfecha a intervalos periódicos. Dormimos tantas horas del día y estamos despiertos tantas horas más, en apariencia la manera de cómo satisfacemos y estamos despiertos tantas horas más, en apariencia la manera de cómo satisfacemos nuestra necesidad del sueño es en gran parte determinada por nuestra cultura.

#### **Regulación de la temperatura.**

El evitar los extremos de calor o de frío, pueden ser un motivo fisiológico: El organismo intenta automáticamente mantener la temperatura a un nivel óptimo a través de un centro situado en el hipotálamo.

Evitación del dolor, el impulso para evitar los dolores uno de los más fuertes en los seres humanos y en otros animales. La reducción o la eliminación del dolor, y el deseo de disminuir el sufrimiento de otros.

### **2.5.2. Los factores orgánicos.**

Como los aprendidos desempeñan un papel en la evitación del dolor:

Uno de los problemas más importantes con respecto al dolor es que no comprendemos los mecanismos nerviosos básicos que median en su caso.

Sabemos que el dolor es probablemente transmitido por dos tipos diferentes de fibras. Las llamadas fibras "A" transmiten el dolor "intenso", "agudo" y "punzante", mientras que las fibras "C" transmiten dolor "relevante", de "quemadura" y otros que se caracterizan por su persistencia.

## **2.6. LOS MOTIVOS PSICOLÓGICOS.**

### **2.6.1. Necesidades psicológicas.**

Estos son importantes determinantes de la conducta, principalmente porque son incapaces de completa satisfacción. Una persona puede comer hasta el punto en que ya no gusta de otro bocado, pero nunca puede tener todo el amor, la seguridad o el reconocimiento social que desearía.

Nuevamente, el desglose de estas necesidades es esencialmente una cuestión de preferencia personal.

### **2.6.2. La necesidad de afecto.**

Todos deseamos vivir en una relación de efecto recíproco con una o más personas. Trata de ampliar su dominio para abarcar algunos amigos íntimos, luego un novio o novia y finalmente un cónyuge y familia propia.

### **2.6.3. La necesidad de pertenencia.**

Se agrupan a menudo bajo el encabezado de seguridad emocional, cuya importancia, particularmente en la lactancia es universalmente reconocida.

#### **2.6.4. La necesidad de superación.**

Esta necesidad está relacionada con el reconocimiento social y estimación propia. Se le conoce como motivo para la superación.

#### **2.6.5. La necesidad de independencia.**

Es una necesidad básica. Las personas desean regir sus vidas, fijar sus objetivos sin interferencia ni compulsión.

#### **2.6.6. La necesidad de reconocimiento social.**

Llamada también de posición social o aprobación. Es el deseo evidentemente universal de sentir de lo que somos y lo que hacemos es visto favorable por otros. Este resulta probablemente en gran medida del condicionamiento a través del elogio que sus padres confieren al niño.

#### **2.6.7. La necesidad de estimación propia.**

Lo que pensamos de nosotros mismos gira alrededor de nuestras normas de lo que es bueno y de lo que es malo. Esta necesidad gira principalmente alrededor de los valores adquiridos durante el proceso de socialización por medio del cual la sociedad perpetúa su forma de vida.

### **2.7. LA MOTIVACIÓN, MOTOR DE LA CONDUCTA HUMANA.**

La motivación es el motor de la conducta. La motivación de una conducta puede deberse a impulsos y necesidades de la persona, como así también a los incentivos provenientes del mundo exterior. Las distintas escuelas psicológicas han elaborado teorías sobre la motivación de la conducta. Algunas afirman que existen motivos básicos comunes para todas las personas y que ellos actúan desde el comienzo de la vida misma. Otras afirman que las motivaciones de cada uno dependen de factores individuales y su relación con las circunstancias que se van sucediendo.

Bleger (2000, pág. 45), asegura que el estudio de la motivación de la conducta es el estudio del porqué. Asevera que todos los fenómenos psicológicos están determinados por causas, y que una de las características de la Psicología moderna a partir del aporte de Freud, es el de estudiar las causas y motivos que guían la conducta humana. Según Littman (1998, pág. 45), "la motivación se refiere al proceso o condición que puede ser fisiológico o psicológico, innato o adquirido, interno o externo al organismo, el cual determina o describe porqué, o respecto a qué, se inicia, se selecciona o finaliza; éste fenómeno se refiere al estado por el cual determinada conducta frecuentemente se logra o se desea: también se refiere al hecho de que un individuo aprenderá, recordará u olvidará cierto material de acuerdo con la importancia y el significado que el sujeto le dé a la situación".

En el deporte, podemos tomar como referencia válida que existen dos tipos de motivación: una externa y otra interna. La primera tendrá que ver con el reconocimiento a través del público, el premio (puede ser dinero en el caso de los deportistas profesionales), la fama, etc. La segunda responde a expectativas propias que todo ser humano acarrea. Objetivos, metas, deseo de éxito, posibilidad de disfrute del deporte aún en competencia, etc.

La motivación debe analizarse también como una de las habilidades psicológicas que se requieren para convertirse en un deportista efectivo. Es clave en cualquier actividad humana, y en los ámbitos deportivos, el rendimiento y los buenos resultados tienen mucho que ver con el nivel de motivación que tienen las personas. La motivación explica la energía con la que hacemos algo, la persistencia en la actividad, y la dirección que toma nuestra conducta.

Mendelsohn (2005, pág. 99), especialista en Psicología Deportiva y defensor a ultranza de la aplicación de esta disciplina científica en el deporte, explica que "si bien es cierto que un deportista debe partir de una motivación básica, no es menos cierto que dichos deportistas pueden padecer diferentes problemas que afecten temporariamente su motivación".

Éstos son algunos de los problemas que afectan la motivación de un deportista:

**a) Sub motivación:**

En determinadas situaciones de entrenamiento y competencia los deportistas muestran una motivación disminuida, que repercute en su performance. Por ejemplo en las fases de entrenamiento intenso y monótono como en la pretemporada, en competencias sin demasiada importancia, o también después de repetidos fracasos.

**b) Sobre motivación:**

Se suele expresar como deseo exagerado de rendimiento, euforia y ambición de triunfos. La sobre motivación aparece generalmente antes de competencias que son sumamente importantes y en las que se generan grandes expectativas.

**c) Variaciones de la motivación:**

Algunos deportistas están sujetos en determinadas situaciones de entrenamiento y competencia a cambios de la motivación. Esto significa que su motivación en el entrenamiento y la competencia es inestable y está influida notoriamente por factores internos y externos.

**d) Fijación de motivos:**

Cuando los deportistas están obsesionados en un motivo único: el de su rendimiento personal, los otros motivos no son bien desarrollados o juegan un rol mucho menos importante.

**e) Motivación negativa:**

La motivación negativa puede manifestarse entre otras formas como miedo ante el éxito y el fracaso. Miedo de fallar, miedo ante determinadas competencias, a los contrarios, y a las lesiones.

**f) Fijación de metas Irreales:**

Esto puede ocurrir cuando las personas que rodean al deportista han depositado demasiadas expectativas en él, las que no pueden ser cumplidas. También sucede cuando los deportistas esperan demasiado de sí mismos y se fijan metas muy elevadas. En estos casos van en dirección al fracaso.

**g) Motivación externa:**

Hay deportistas que dependen en demasía de los factores de motivación externa, necesitan del reconocimiento de otras personas para mantener su motivación. Como están motivados desde el exterior no se encuentran en la posición de motivarse a sí mismos cuando las cosas no salen bien, como tampoco de mantener su motivación por largo tiempo.

**h) Atribuciones de causas:**

Muy seguido los deportistas hacen una atribución parcial e indiferenciada de causas para el éxito y el fracaso. Algunos deportistas tienden a atribuirse todo a sí mismos (atribución causal interna de motivos), otros rechazan cualquier atribución hacia ellos, y atribuyen el fracaso a factores externos. Por ejemplo: si se triunfa es por él, si se pierde es por el técnico que no sabe nada.

## 2.8. LA MOTIVACIÓN ESTIMULADA INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA.

Es el deseo de superación constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos (1998, pág. 300) dice: que esta motivación puede ser Intrínseca y Extrínseca<sup>2</sup>.

### 2.8.1. Motivación intrínseca.

#### ‡ Motivación positiva:

Cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. (www. Monografias.com)

Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructos tales con o la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la MI para aprender.

**MI**, hacia la realización. En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, puede pensarse que están motivados al logro. De este modo, realizar cosas puede definirse como el hecho de enrolarse en una actividad, por el placer y la satisfacción experimentada cuando uno intenta realizar o crear algo.

**MI**, hacia experiencias estimulantes: Opera cuando alguien realiza una acción a fin de experimentar sensaciones (ej. placer sensorial, experiencias estéticas, diversión y excitación).

---

<sup>2</sup> La motivación **intrínseca** es aquella que nace del interior de cada uno y es independiente a cualquier tipo de estímulo exterior... la motivación **extrínseca**, en cambio es el conjunto de acciones que llevas a cabo para conseguir una recompensa externa.

### † **Motivación negativa.**

Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Regulación introyectada: El individuo comienza a internalizar las razones para sus acciones pero esta internalización no es verdaderamente autodeterminada, puesto que está limitada a la internalización de pasadas contingencias externas. Por ejemplo: "estudiaré para este examen porque el examen anterior lo reprobé por no estudiar". (www.monografias.com, accesado en fecha 23 de noviembre del 2018)

**Identificación:** Es la medida en que la conducta es juzgada importante para el individuo, especialmente lo que percibe como escogido por él mismo, entonces la internalización de motivos extrínsecos se regula a través de identificación. Por ejemplo: "decidí estudiar anoche porque es algo importante para mí".

### † **Recompensas intrínsecas y sus consecuencias:**

Si suponemos que el desafío de un trabajo por su complejidad o dificultad tiene poder motivador para que el sujeto desempeñe un mayor esfuerzo, y que ese poder motivador depende de las mayores posibilidades que el individuo tiene en esas situaciones para mostrar y desarrollar sus propias habilidades hay que reconocer como un procedimiento para ampliar la motivación intrínseca, el enriquecimiento del trabajo (www.monografias.com, accesado en fecha 23 de noviembre del 2018).

Tal enriquecimiento disminuye el absentismo laboral y, cuando en él se introduce también un incremento de autonomía del empleado y de responsabilidad personal en la toma de decisiones, conduce a un incremento en la productividad, en la calidad de los resultados de trabajo y en la satisfacción del empleado con su propio trabajo.

También la expresión de los propios valores tiene un efecto motivador para el sujeto.

También se incluye, entre los patrones de motivación intrínseca, la pertenencia al grupo primario de trabajo, especialmente porque ese grupo puede tener un efecto considerable al proporcionar un sentido de complejión de la tarea y ofrecer la posibilidad de desarrollar un sentimiento de responsabilidad de grupo o aspiración de logro para todo el grupo.

### **2.8.2. Motivación extrínseca.**

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece.

Contraria a la **MI**, la motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismas.

Hay tres tipos de **Motivación Extrínseca**:

Regulación externa: La conducta es regulada a través de medios externos tales como premios y castigos. Por ejemplo: un estudiante puede decir, "estudio la noche antes del examen porque mis padres me fuerzan a hacerlo".

‡ **Recompensas extrínsecas generales e individualizadas:**  
**Las recompensas individualizadas:**

Resultan eficaces para atraer a los individuos a formar parte de la organización y para mantenerlos en ella.

Son eficaces, también, para motivar a los miembros a realizar sus tareas en los niveles de cantidad y calidad exigidos e incluso superándolos aunque en ocasiones existen limitaciones estructurales, o de otro tipo, que impiden una adecuación correcta de este tipo de recompensas.

Por otra parte, las recompensas de tipo individualizado resultan difíciles de utilizar para motivar los comportamientos innovadores de los individuos.

### ‡ **Recompensas de tipo económico.**

Su empleo eficaz requiere al menos los siguientes requisitos:

Deben ser percibidas claramente como lo suficientemente amplias para justificar el esfuerzo extra que requiere la tarea que hay de cumplirse para conseguirlo.

Deben ser percibidas como consecuencia directa de la tarea requerida y seguirla contingentemente.

Deben ser, además, percibidas como equitativas por la mayor parte de los miembros.

“La promoción o el ascenso, encuentra una serie de dificultades al no acomodarse los criterios de promoción de los directivos de la organización a las conductas más eficaces para la organización sino atender más bien, a criterios como el conformismo, antigüedad, observancia de las normas, etc. (26).

### ‡ **El reconocimiento y la recompensa social:**

Han de estar estrechamente vinculados al desempeño del empleado para resultar eficaces como recompensa extrínseca. Los supervisores y directivos han de evitar desigualdades o "injusticias" al dispensar este tipo de refuerzos y aplicarlos de modo contingente.

### ‡ **Recompensas de grupos generales:**

Son necesarias cuando el patrón de recompensas individuales resulta imposible porque la productividad en tareas dependen del funcionamiento eficaz de un grupo que puede ser, en ocasiones, muy amplio.

Este tipo de recompensas no se conceden, por lo general, sobre la base del esfuerzo individual, sino sobre la base de la pertenencia del individuo al grupo (membresía).

Las recompensas generales son eficaces para mantener a los miembros dentro de la organización; pero no lo son para conseguir una mayor productividad ya que todos los miembros las reciben por igual y no son diferenciadoras.

El uso eficaz de estas recompensas requiere una aplicación uniforme a todos los miembros de la organización de acuerdo con los criterios con los que se han establecido. Cualquier aplicación diferenciadora en función de otros criterios puede provocar resentimiento en una parte de los miembros de la organización.

El aspecto esencial de este sistema de recompensa es que tiene su propia lógica basada en la membresía y no en el rendimiento.

## **2.9. LA MOTIVACIÓN HUMANA Y LOS VALORES.**

Para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana. El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición o conocimiento representa lo que las personas saben respecto de sí mismos y del ambiente que las rodea.

El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En

consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su cognición por lo que siente, piensa y cree.

El ambiente psicológico (el ambiente de comportamiento) es la situación que la persona percibe e interpreta respecto de su ambiente externo más inmediato. Es el ambiente relacionado con sus necesidades actuales. En el ambiente psicológico, los objetos, las personas o situaciones adquieren valencias que determinan un campo dinámico de fuerzas psicológicas. La valencia es positiva cuando los objetivos, las personas o las situaciones pueden (o prometen) satisfacer las necesidades presentes del individuo. La valencia es negativa cuando puede (o promete) ocasionar algún perjuicio o daño al individuo. Los objetos, las personas o las situaciones cargadas de valencia positiva tienden a atraer al individuo, mientras que los de valencia negativa tienden a causar repulsión o huida.

Atracción es la fuerza o vector dirigido hacia el objeto, la persona o la situación, mientras que repulsión es la fuerza o vector que lo lleva a alejarse intentando huir o escapar. Un vector tiende siempre a producir un desplazamiento en cierta dirección.

Cuando dos o más vectores actúan al mismo tiempo sobre una persona, el desplazamiento es una especie de resultante (o momento) de fuerzas. En general, el desplazamiento puede ser de aproximación o enfoque (valencia positiva) o de repulsión o huida (valencia negativa). Algunas veces el desplazamiento producido por los vectores puede ser obstruido o bloqueado por una barrera (impedimento u obstáculo) capaz de causar frustración.

$$C = f(P, M)$$

El modelo de comportamiento humano propuesto por Lewin está representado esquemáticamente por la ecuación:  $C = f(P, M)$

Donde el comportamiento (C) es resultado o función (f) de la interacción entre la persona (P) y su medio (M), o situación. En esta ecuación, la persona (P) está determinada por las características de su personalidad, en interacción con el medio (M).

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras: Las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo aún más, tanto los valores y los sistemas cognitivos de las personas, como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo.

A pesar de todas estas grandes diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas. Existen tres premisas relacionadas entre sí, para explicar el comportamiento humano:

- El comportamiento humano tiene causas. Existe una causalidad en el comportamiento. Tanto la herencia como el medio influyen decisivamente en el comportamiento de las personas. El comportamiento es causado por estímulos internos o externos.
- El comportamiento humano es motivado. Existe una finalidad en todo comportamiento humano. El comportamiento no es causal ni aleatorio, sino orientado o dirigido hacia algún objetivo.
- El comportamiento humano está orientado hacia objetivos personales. Tras todo comportamiento siempre existe un impulso, deseo, necesidad, tendencia, expresiones que sirven para designar los motivos del comportamiento.

Si estas tres premisas fueran correctas, el comportamiento humano no sería espontáneo ni estaría excepto de finalidad: Siempre habría algún objetivo implícito o explícito que oriente el comportamiento de las personas.

### **2.9.1. La motivación e interés.**

La motivación impulsa al sujeto hacia el objeto específico que satisface la necesidad o el deseo que la ha generado. Este objeto se convierte en interesante para el sujeto en relación con el motivo que está tratando. Por ejemplo:

**Motivación.** “quiero aprender mecánica automotriz; **objeto que la satisface:** un centro de enseñanza de dicha especialidad; **interés:** me interesan dichos centros de enseñanza y selecciono al que considero el mejor”. (Salinas, 2011)

Como podemos ver el interés es la relación de conveniencia entre el motivo y el objeto que lo sostiene.

Dicho objeto es interesante para el sujeto, quien por eso lo selecciona entre todos los demás.

### **2.9.2. La motivación y educación.**

Para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea satisfactorio, tanto para el profesor como para el alumno se deben tener en cuenta varios aspectos importantes como por ejemplo: que el maestro utilice material didáctico interesante, innovador, atractivo para sus estudiantes; que no sea tan tradicional, que se permita abordar diferentes modelos pedagógicos; que sea investigativo para que a la hora de enfrentarse a las inquietudes, dudas e interrogantes de los alumnos tenga las herramientas suficientes y el proceso sea retroalimentador.

Además, se debe tener en cuenta que la motivación es un dispositivo básico de aprendizaje muy importante el cual es el encargado de impulsar y dirigir las acciones de los seres humanos. Aplicando esta definición al campo educativo es

necesario que el maestro tenga en cuenta que no siempre se tiene la motivación suficiente para responder eficientemente en el proceso académico.

La siguiente frase "cuando el alumno no aprende la culpa es del profesor", nos da una idea de lo importante que es la motivación. Frente a esta situación se debe considerar que no es ni el maestro, el que tiene la culpa, ni el estudiante, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje lo hacen los dos conjuntamente, ambos deben trabajar como equipo dándose elementos y herramientas para su buen desempeño y, para que dicho proceso tenga éxito. Si uno de los dos tiene fallas, cualquiera que sea el proceso se verá afectado.

EL docente que no sea capaz de incentivar para motivar a sus alumnos a realizar alguna actividad no logrará que estos aprendan, ya que no hay aprendizaje sino se ofrecen las condiciones adecuadas que le permitan a los educandos alcanzar saberes determinados.

Por lo tanto, la educación debe tomar como principal instrumento y base en el proceso de enseñanza-aprendizaje la motivación basada en los incentivos, logrando enfocar la atención de los sujetos que desea formar y, desarrollar en ellos distintos procesos cognitivos como pensar, razonar, procesar la información y otros, que le permitan enriquecer y mejorar su aprendizaje, facilitándoles así obtener mejores resultados en su proceso educativo.

Es cierto que se necesita de incentivos motivacionales para que el alumno se concentre y atienda lo que el profesor pretende enseñar, dicha función le corresponde al maestro que es el encargado principal de crear las condiciones necesarias para que el estudiante comprenda el tema. En dicho proceso la incentivación motivacional hace parte de un conjunto de dispositivos básicos del aprendizaje el cual impulsa y dirige las acciones de la persona para el cumplimiento de metas.

Los incentivos se reflejan en la motivación, la misma que influye en el desempeño que el estudiante realiza en sus diferentes actividades académicas, entre estas podemos mencionar: trabajos, investigaciones, evaluaciones y otras.

## **2.10. MEDIOS DE INCENTIVACIÓN MOTIVACIONAL.**

Para que los escolares se sientan motivados indicamos a continuación algunos medios de incentivación motivacional que pueden ser tomados en cuenta dentro el proceso educativo.

### **2.10.1. Objetivos sentidos y deseados por los estudiantes.**

El estudiante debe participar en la determinación de los objetivos y entender su significado, comprender que esos objetivos corresponden a sus niveles de aspiración y a sus posibilidades.

### **2.10.2. Correlación con la realidad.**

Los problemas deben derivar de la realidad familiar y comunitaria. Las visitas, las excursiones, las entrevistas, las observaciones, la lectura, la presentación de fotografías o filmes, son recursos que dan vida a la enseñanza.

### **2.10.3. Participación activa.**

Toda enseñanza debe ser activa ya que ningún aprendizaje puede lograrse como consecuencia de la inactividad. El docente debe estimular la colaboración, la iniciativa, la participación, el autoaprendizaje y el trabajo creativo.

### **2.10.4. Retroalimentación durante el proceso.**

Es necesaria la comunicación permanente de los logros alcanzados. Los estudiantes se interesan por esos logros. De ahí la importancia de la evaluación formativa.

### **2.10.5. Empleo de la dinámica de grupos.**

Las actividades de grupo o socializadas contienen un alto poder incentivador a causa de su interacción mental, social y emocional que le sirve de base. El trabajo en equipo es estimulante para la mayoría de los estudiantes. En la escuela puede utilizarse un sin número de juegos educativos que estimulen el aprendizaje socializado.

### **2.10.6. Premios y castigos.**

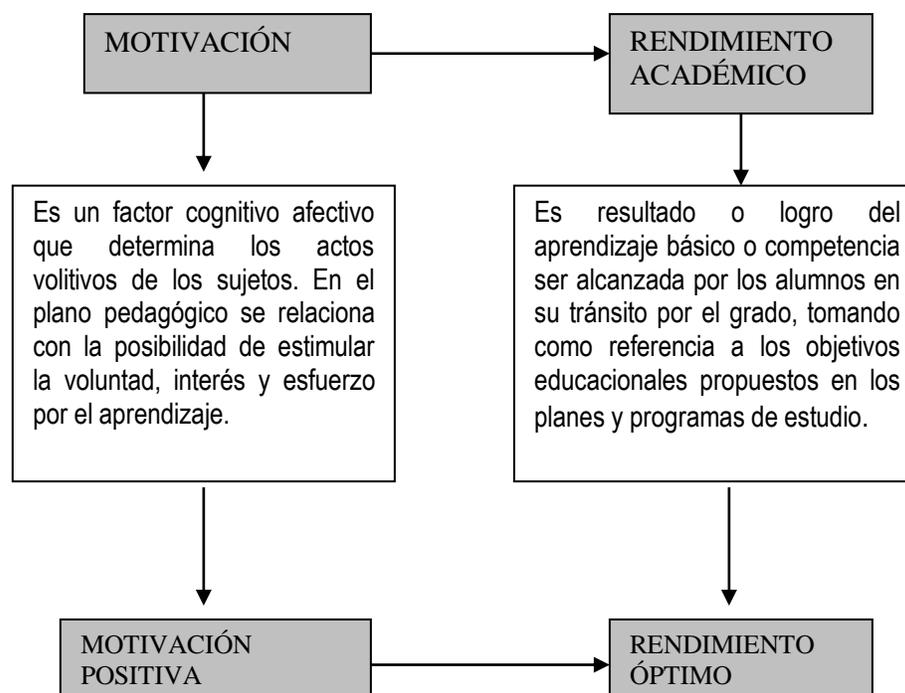
Muchas veces estos recursos son negativos y son utilizados frecuentemente por aquellos docentes con escasa formación profesional y humana, Consiste en aspectos punitivos, por ejemplo, sanciones, amenazas, notas bajas, reprobación, llamadas de atención, y también los cuadros de honor, los mimos, los premios, etc.

### **2.11. Rendimiento académico.**

El rendimiento académico es, según Pizarro (1985), una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiesta, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. Además, el mismo autor, ahora desde la perspectiva del alumno, define al rendimiento académico como la capacidad respondiente de éste frente a estímulos educativos, la cual es susceptible de ser interpretada según objetivos o propósitos educativos ya establecidos. Tenemos también que, en 1985, Himmel en Castejón Costa, (1998) define el rendimiento académico o efectividad escolar como el grado de logro de los objetivos establecidos en los programas oficiales de estudio. Por otro lado, el rendimiento académico, para Narváez (1986), es el quantum obtenido por el individuo en determinada actividad académica. Así, el concepto del rendimiento está ligado al de aptitud, y sería el resultado de ésta y de factores volitivos, afectivos y emocionales, que son características internas del sujeto como las que planteamos en este estudio

## 2.12. MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO

**Gráfico 2: motivación y rendimiento académico**



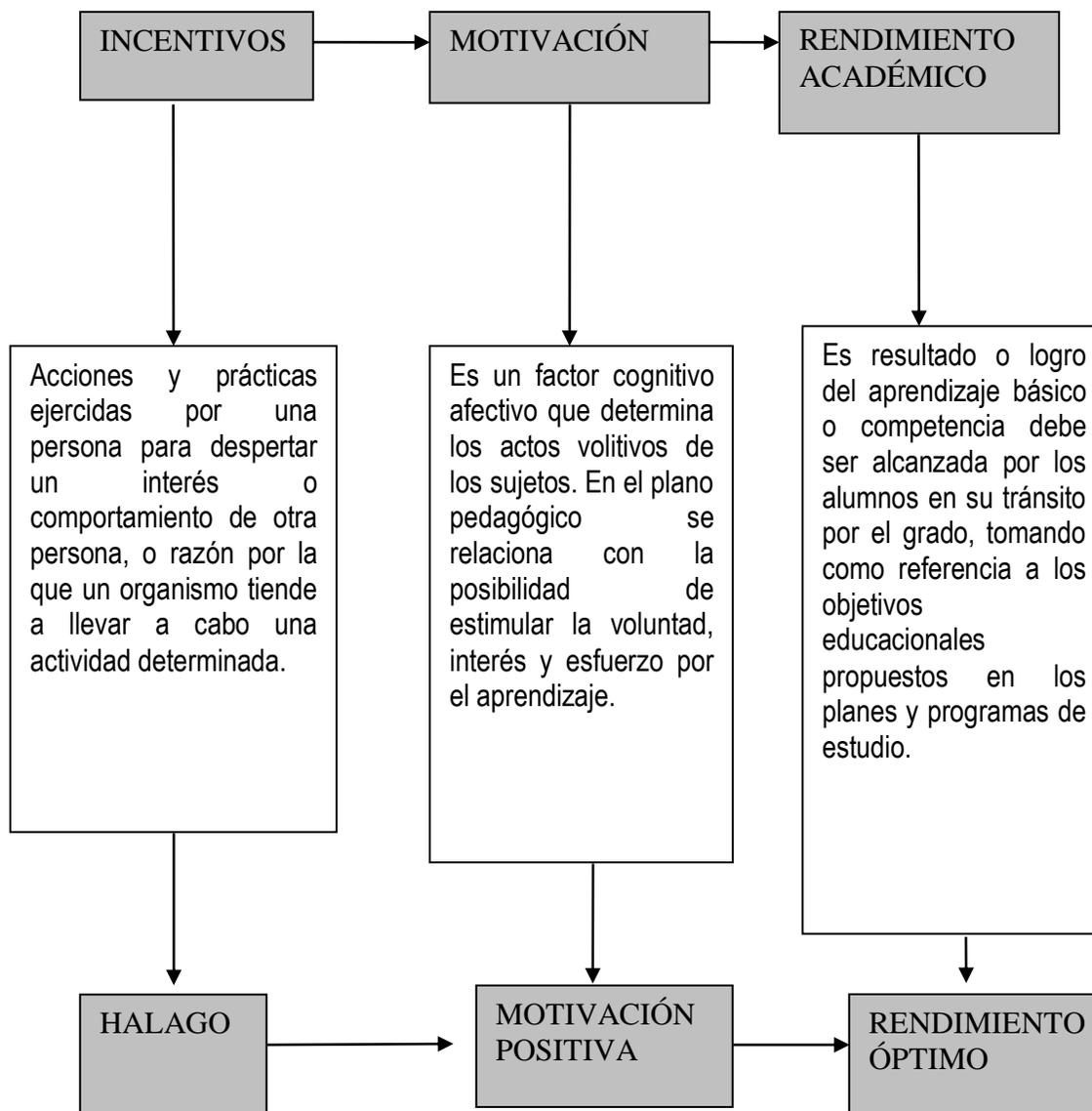
**Fuente:** Elaboración propia, Loza 2018

La motivación como un factor volitivo, estimula la voluntad de realizar acciones, en el caso educativo de responder a las exigencias de los procesos; así, se produce el rendimiento, las que representan el logro en el aprendizaje. Podemos hacer mención de una relación negativa en el caso en que la motivación es negativa o mínima, en tal caso el rendimiento será también mínimo.

## 2.13. RELACIÓN INCENTIVOS, MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO.

Entonces se puede hablar de una relación tripartita: por una parte, los incentivos (sean estos: concretos o abstractos), que influye en la motivación (sea de manera positiva o negativa), ésta se refleja en el rendimiento académico, ya sea en el logro de competencias o no, en el caso educativo.

**Gráfico 3 Relación incentivos, motivación y rendimiento académico**



**Fuente:** Elaboración propia, Loza 2018

## **CAPÍTULO III**

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

#### **3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

El trabajo de investigación desarrollado se enmarca en el paradigma positivista y enfoque cuantitativo. Es positivista ya que se establece evidencia empírica de la realidad, vistas y observables por los sentidos; por otro lado, es de enfoque cuantitativo, ya que se usaron herramientas cuantificadoras para la medición de las variables, como es la estadística descriptiva.

##### **3.1. TIPO DE INVESTIGACION**

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, ya que busca especificar las propiedades importantes de los sujetos investigados, midiendo los aspectos o dimensiones del fenómeno a investigar, midiendo de manera independiente los conceptos o variables determinados en la hipótesis.

Por otro lado, pretende establecer y relaciona entre la incentivación motivacional y el rendimiento académico.

##### **3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

El diseño bajo el cual se desarrolla la investigación es Transaccional correlacional (Hernández, 2005), ya que este tipo de diseño tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables, midiendo en un grupo de personas las variables y así proporcionar su descripción, por lo que se dice que son estudios puramente descriptivos y cuando se establecen hipótesis, éstas son también descriptivas.

##### **3.3. POBLACIÓN O UNIVERSO.**

La Unidad Educativa “Cosmos79”, alberga estudiantes en los diferentes niveles los cuales alcanzan a 700 Estudiantes, quienes están distribuidos por paralelos y niveles, pero para efectos del estudio-investigación se trabajó con estudiantes que pertenecen al nivel primario. De la ciudad de El Alto del Distrito 3.

Nivel inicial.....150 estudiantes  
 Nivel primario.....300 estudiantes  
 Nivel secundario...250 estudiantes

### 3.3.1. Tipo de muestra.

La muestra entendida, en esencia, como sub grupo de la población, que cuenta con las mismas características, se la estableció de manera probabilística.

Se tomó un muestreo probabilístico proporcional con un nivel de confianza de 90% y un margen de error del 10%.

Para ello se desarrolló el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{Z^2 PQ + NE^2}$$

Dónde:

n : Tamaño de muestra

Z: Nivel de Confianza (90%)

Valor en tablas estadísticas (Distribución Normal) = 1,65

N: Número total de la población (300)

P: Probabilidad de ser elegido (0,5)

Q: Probabilidad de no ser elegido (0,5)

E: Límite de error (0,05)

Efectuando los cálculos correspondientes se tiene:

$$n = \frac{(1,65)^2 (300) (0,5) (0,5)}{(1,65)^2 (0,5) (0,5) + (300) (0,1)^2} =$$

$$n = 55,63 = 56$$

### **3.3.2. Tamaño de la muestra**

El tamaño de la muestra está determinado por la población con la que se desea trabajar en este caso de 700 estudiantes que tiene la Unidad Educativa. Se tiene una muestra de 56 sujetos las mismas que serán distribuidas en los 6 cursos.

## **3.4. MÉTODOS**

### **3.4.1. Métodos teóricos.**

Fueron utilizados como métodos teóricos el análisis y la síntesis, que ha permitido ver el todo en sus partes y realizar una estructura nueva con las partes más relevantes; también se ha utilizado la inducción y deducción, que parte de lo particular a lo general y de lo general a lo particular, para llegar a conclusiones generales y particulares.

### **3.4.2. Métodos empíricos**

Se utilizó la observación, que mediante los sentidos permite recolectar información importante sobre nuestro tema, en el aula; cuestionario, que es un conjunto de preguntas que versan sobre determinado tema, aplicado a los estudiantes y profesores; análisis documental, que mediante la revisión de documentos institucionales nos han proporcionado información referido al rendimiento académico.

## **3.5. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS.**

En cuanto a los instrumentos utilizados para la recolección de la información se recurrió al cuestionario el cual fue aplicado al docente y estudiantes, además se elaboró un registro de observación para conocer aspectos físicos de la unidad educativa y el trabajo de estudiantes y docentes.

**Cuestionario**, la que se entiende como un conjunto de preguntas, en el caso particular de tipo cerrada, relacionadas a la incentivación motivacional tanto a docentes como a estudiantes.

**Observación**, consistió en el registro sistemático, válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias. La observación, nos permitió contar con información relacionada con el aula, los materiales usados y la relación docente estudiantes.

**Análisis documental**, este instrumento nos ha permitido remitirnos al registro de notas del docente en el que se evidencia el rendimiento académico de los estudiantes en el trimestre de la investigación.

El análisis que se efectuó en este trabajo responde básicamente a la estadística descriptiva, en el caso de las variables y los ítems planteados en los diferentes instrumentos.

### **3.6. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.**

En cuanto a la validez de los instrumentos se buscaba medir y comprobar sobre lo que sabían los estudiantes sobre la incentivación, la motivación y sobre el trabajo desarrollado por el docente, asimismo se aplicó el cuestionario al docente para comprobar como trabajaba con sus estudiantes, explicándoles que sus respuestas serían analizadas para comprobar si es que lograban entender las preguntas, administrado los cuestionarios, se los analizo y en fecha posterior se volvió a aplicar los cuestionarios pera esta vez invirtiendo el orden de las preguntas, los resultados de los primeros cuestionarios y de los segundos fueron iguales ya que ellos respondieron como lo hicieron anteriormente, esto nos permitió confiar en las respuestas obtenidas las cuales fueron tabuladas e interpretadas. Fuente. Elaboración propia Loza (2018) en base a Mendoza (2010)

También debemos aclarar que la base y el fundamento para la elaboración de los instrumentos fue en base al modelo de Likert, el cual fue modificado de acuerdo a nuestros requerimientos, aclarando que si bien no se desarrolló un procedimiento estadístico profundo, fue porque nuestros cuestionarios buscaban una información en un momento y tiempo determinado sobre aquello que nos interesaba para

poder explicar sobre la importancia de la incentivación motivacional como un factor que tiene relevancia en el rendimiento académico.

En referencia a la validez ecológica se puede decir que la población o muestra utilizada en la investigación nos permitió conocer la información disponible en el ámbito donde se realizó la investigación reproduciendo con la máxima fidelidad las respuestas emitidas tanto por el docente como por los estudiantes, donde el proceso de la recolección de datos se adaptó lo máximo posible, sin crear situaciones artificiales al contexto natural de la unidad educativa, lo cual permitió el proceso de análisis y valoración de los datos respecto al tema estudiado donde se realizó la investigación, tomando en cuenta las condiciones en que el profesor desarrolla su actividad docente.

#### **3.6.1. Delimitación espacial.**

La presente investigación se realizó en el nivel primario, de la Unidad Educativa, “COSMOS 79 CIUDAD DE EL ALTO”, Distrito 3.

#### **3.6.2. Delimitación temporal.**

Esta investigación se la realizó el primero y el segundo semestre de la gestión académica del 2019.

#### **3.6.3. Delimitación temática**

EL presente trabajo abarca la temática de:

- Incentivación motivacional
- Rendimiento académico

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

#### 4. ANÁLISIS DE CUESTIONARIO A ESTUDIANTES.

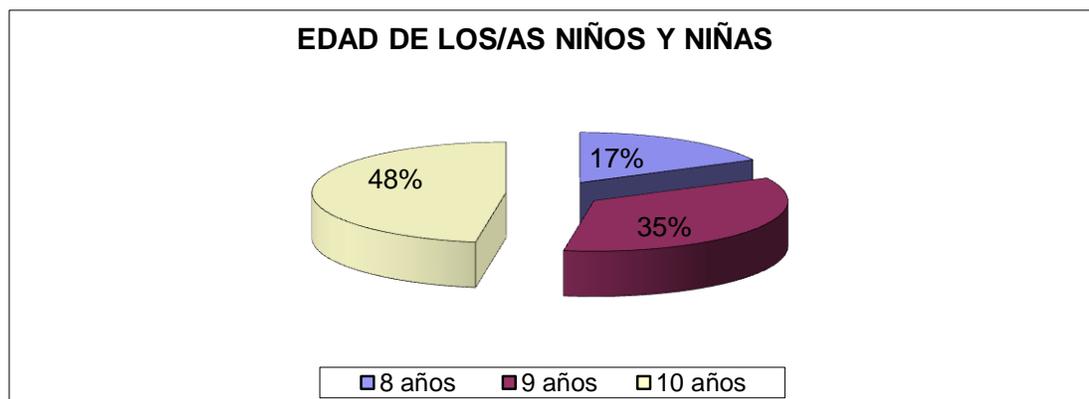
El cuestionario, fue aplicado a todos los/las 35 estudiantes, se realizó una serie de preguntas cerradas que permitió recoger saberes, percepciones sobre la incentivación y la motivación que tiene, pretendió, además, describir el trabajo que realiza el docente en el aula en relación a la incentivación y la motivación.

El análisis realizado a este instrumento es de tipo porcentual, por un lado, se ha utilizado la estadística para mostrar los porcentajes y la traficación de las preguntas y por otro lado el análisis de las respuestas de manera descriptiva.

##### 4.1. ASPECTOS GENERALES.

##### 4.1.1. Edad.

**Gráfico 4:Edad de los encuestados**



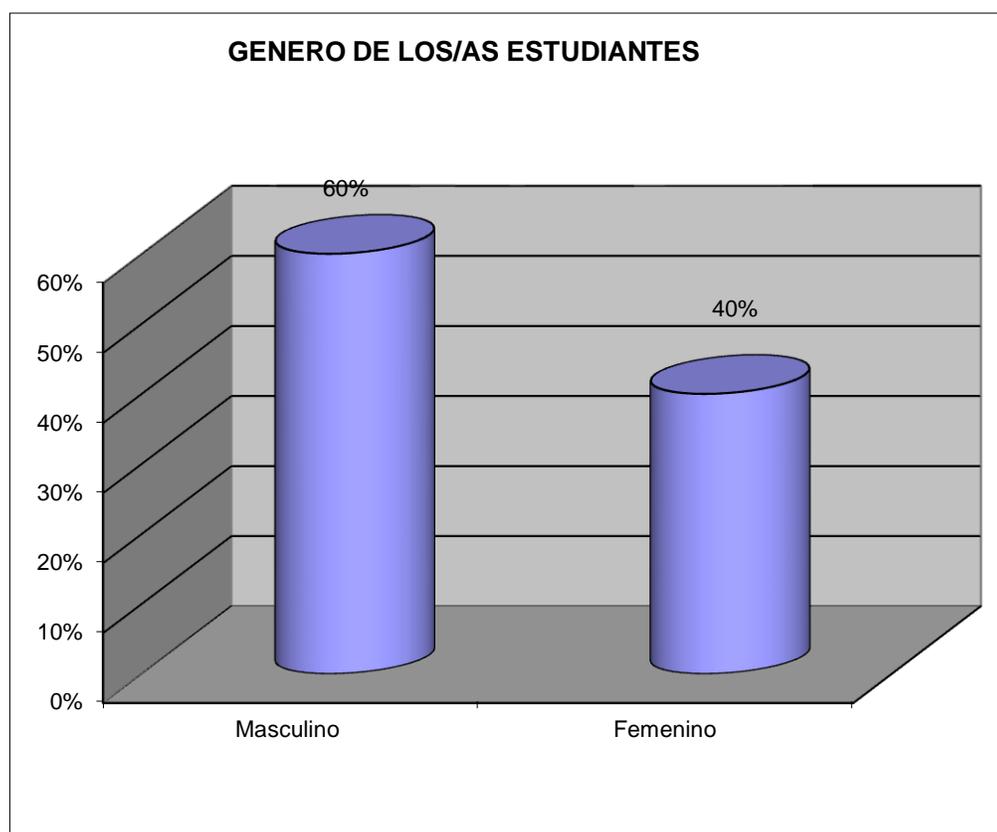
**Fuente:** Elaboración propia

La edad de los estudiantes determina en cierta manera el grado de madurez biológica y psicológica, el gráfico indica que el 47 % de los estudiantes tiene una edad de 8 años, el 35% 9 y finalmente el 18 %, un porcentaje menor, pero significativo, tiene la edad de 10 años. Se puede concluir que todos ellos están en

una edad en el que los conceptos abstractos pueden ser comprendidos y aprendidos, como es el caso de los incentivos y la motivación en su rendimiento escolar.

#### 4.1.2. Sexo.

**Gráfico 5: Sexo de os encuestados**



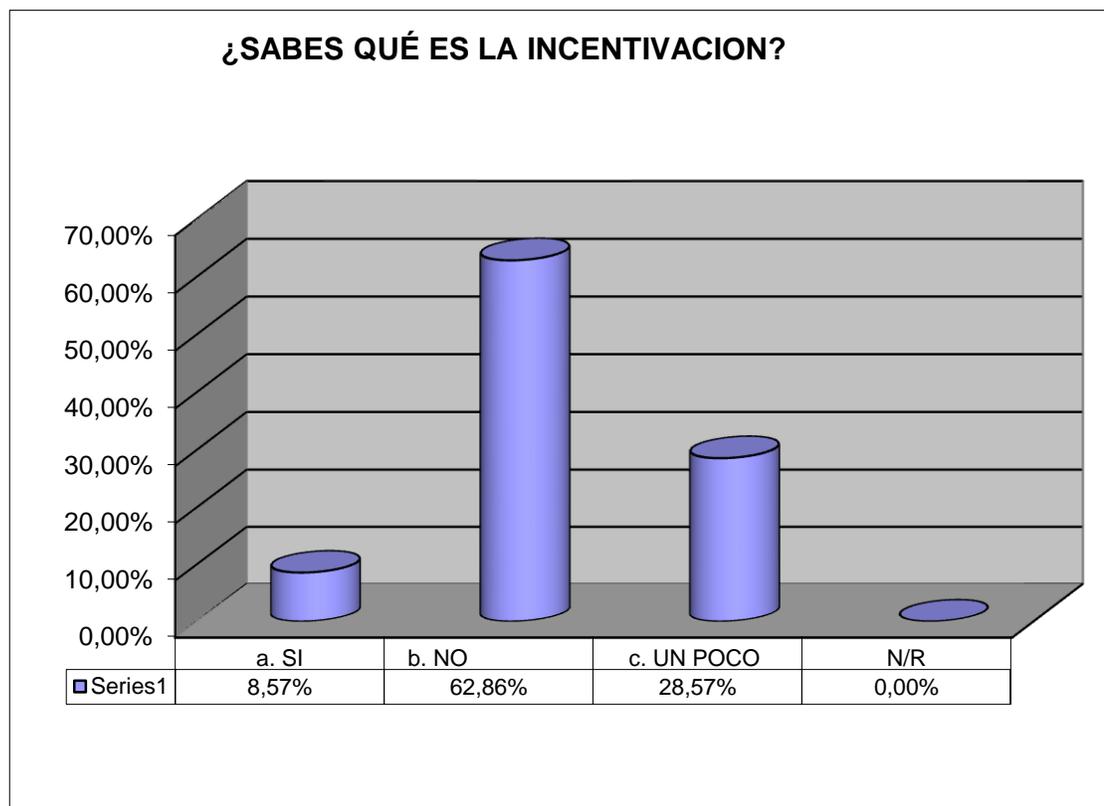
**Fuente:** Elaboración propia

El gráfico nos muestra la relación entre varones y mujeres, la relación de género, existente en este estudio, podemos notar que existe diferencia ya que siendo el género femenino el mayor, con un 40% y el de varones el 60%.

Se puede observar que hay una mayoría de estudiantes varones en relación al de las mujeres, sin embargo, esta diferencia no es de mayor magnitud en valores neto.

### 4.1.3. Conocimiento de la incentivación.

**Gráfico 6: Conocimiento de la incentivación**

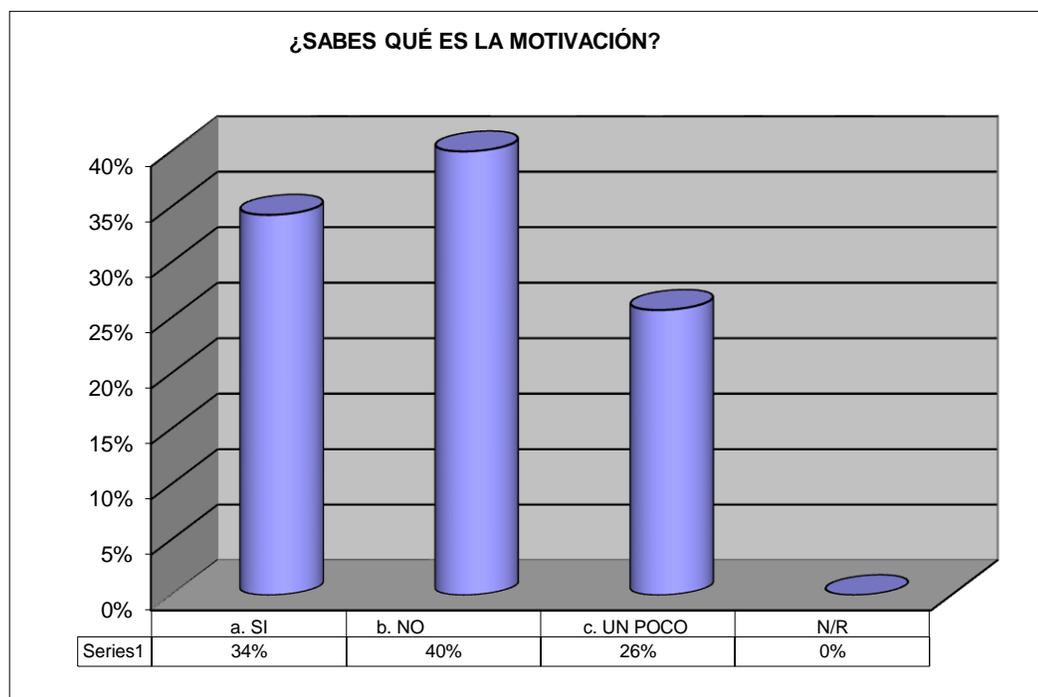


**Fuente:** Elaboración propia

Uno de los elementos que se ha considerado importante es que los estudiantes puedan saber conceptualmente que son los incentivos, ya que son factores externos que se pueden identificar con facilidad. A la pregunta ¿Sabes que es la incentivación?, el 63% afirma no conocerlo, un 9% responde afirmativamente, el 29% un poco. El que muchos de ellos no sepan conceptualmente que es el incentivo no determina que respondan o no a ellos, como veremos más adelante.

#### 4.1.4. Conocimiento sobre la motivación.

**Gráfico 7: Conocimiento sobre la motivación**



**Fuente:** Elaboración propia

La motivación a diferencia de la incentivación, es un factor interno. A la pregunta, ¿Sabes que es la motivación?, el 34% afirma saberlo, mientras que un 40% no lo sabe, por otro lado, un 26% afirma un poco. No existe mucha diferencia en entre los que afirman saberlo y entre los que no, cabe resaltar que no es determinante el saberlo ya que pese a ellos los incentivos pueden incidir positiva o negativamente en los estudiantes independientemente de saberlo.

#### 4.1.5. Interés en las temáticas que aborda el maestro.

**Gráfico 8: Interés en la temática**

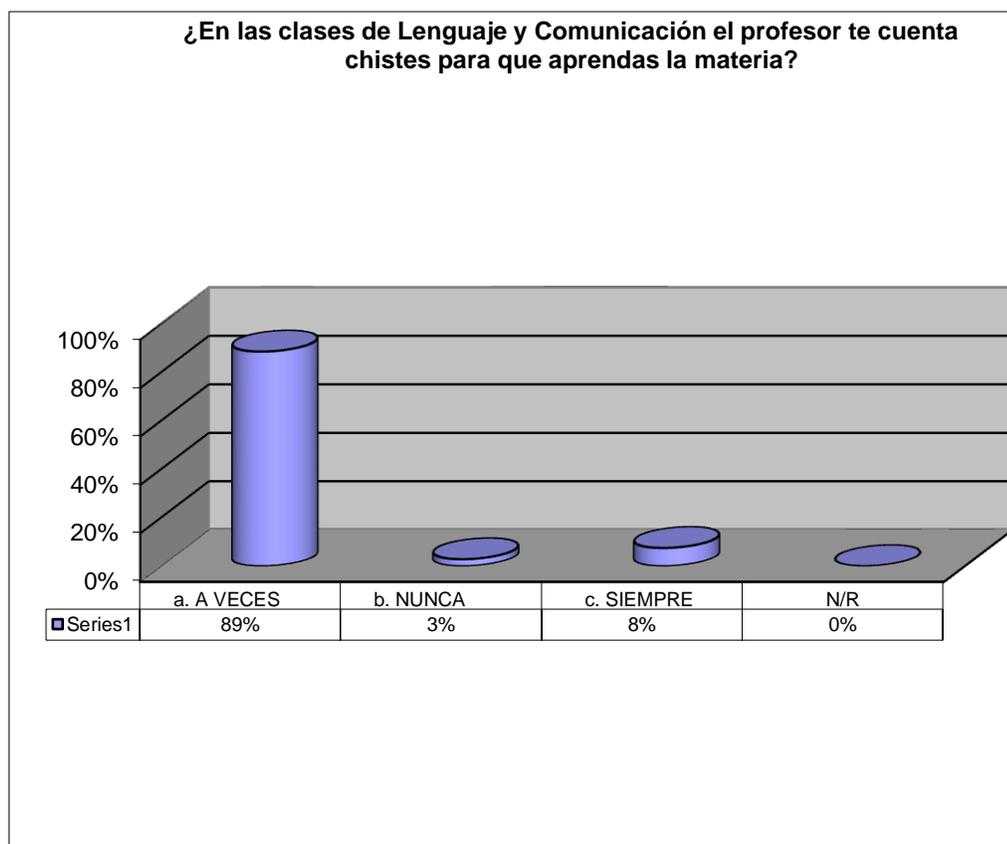


**Fuente:** Elaboración propia

El hecho que un/a estudiante pueda sentir agrado por los temas a ser desarrollado es un indicador que muestra que los incentivos están teniendo un efecto positivo en los estudiantes. A la pregunta ¿El profesor te hace gustar las lecciones que dicta?, un 60% afirma sentir gusto por el tema que desarrolla, mientras que un 37% respondió que un poco y sólo un 3% no siente gusto por los temas avanzadas. Es más, del 60% que afirma sentir gusto por como el maestro desarrolla el tema, lo que indica que se realizan incentivos que afectan positivamente.

#### 4.1.6. Uso del chiste como incentivador dentro las clases

**Gráfico 9: Uso del chiste como incentivador dentro las clases**

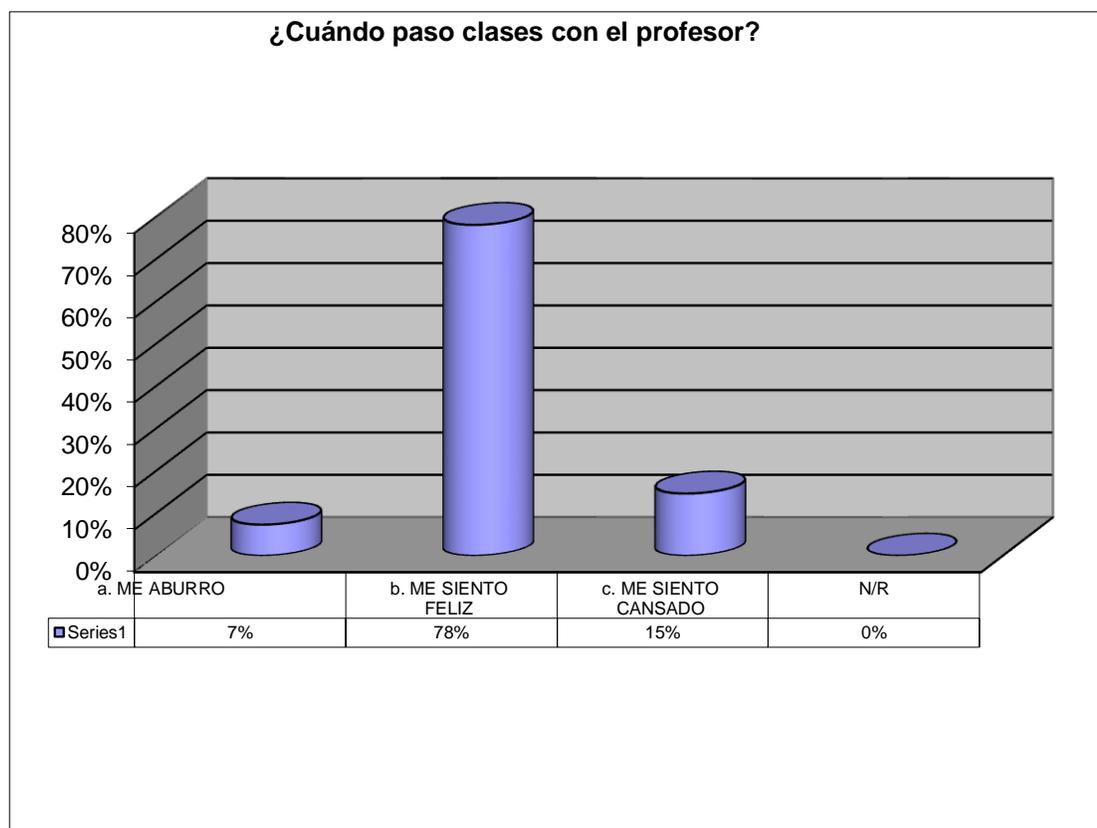


**Fuente:** Elaboración propia

Son diferentes los incentivos con los que cuenta un docente pueden ser objetivos subjetivos, en este caso se considera al chiste un incentivo que puede lograr una fuerte incidencia en el aprendizaje por lo que es un recurso del que se puede echar mano. A la pregunta, ¿El profesor te cuenta chistes para que aprendas la materia?, el 89% afirma que lo hace a veces, un 8% siempre y el 3% nunca. Podemos afirmar que el chiste no es un incentivo que utiliza el docente con mucha frecuencia.

#### 4.1.7. Sentimiento del estudiante en clase.

**Gráfico 10: Sentimiento del estudiante en clase.**

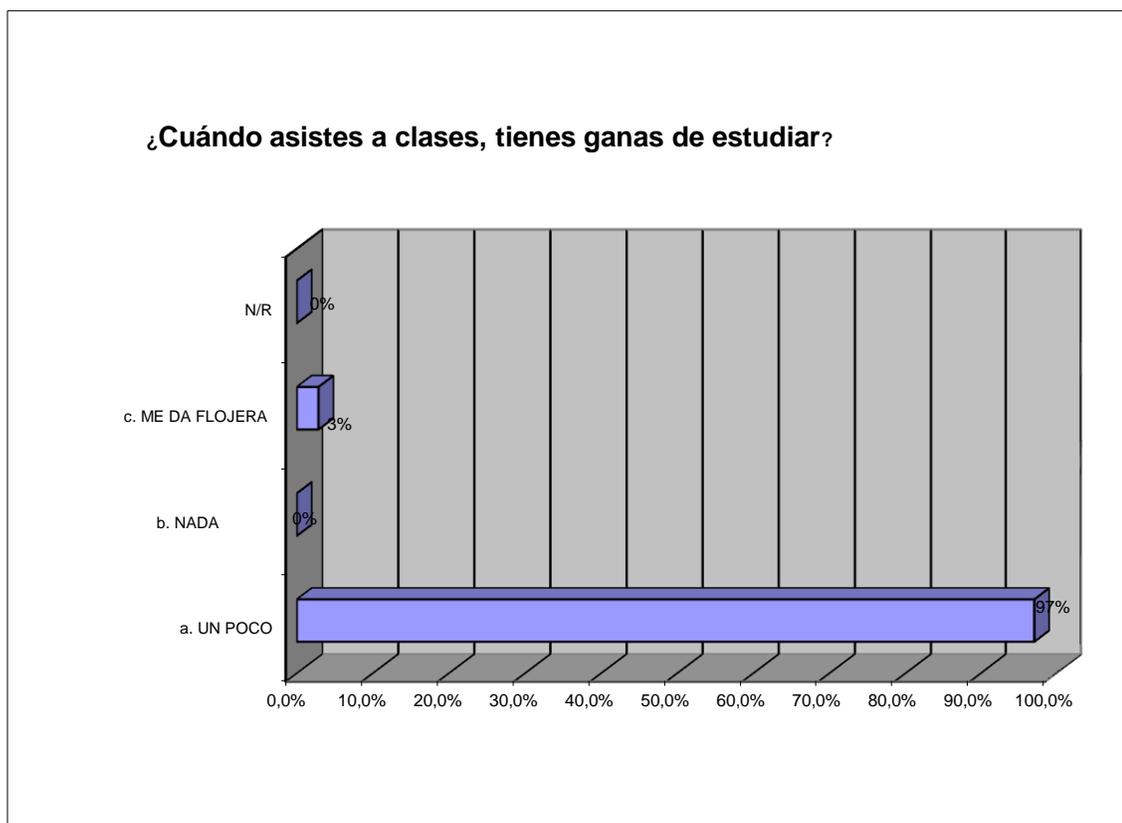


**Fuente:** Elaboración propia

El estado de ánimo de los estudiantes es un indicador importante a la hora de poner atención respectiva en el desarrollo de temas. A la pregunta ¿Cuándo paso clases con el profesor?, el 78% afirma sentirse feliz, un 15% cansado y un 7% aburrido. Podemos deducir de ello que el docente utiliza otros recursos como incentivos para que los estudiantes puedan mostrar este estado de ánimo de felicidad.

#### 4.1.8. Ganas de estudio

Gráfico 11: Ganas de estudio

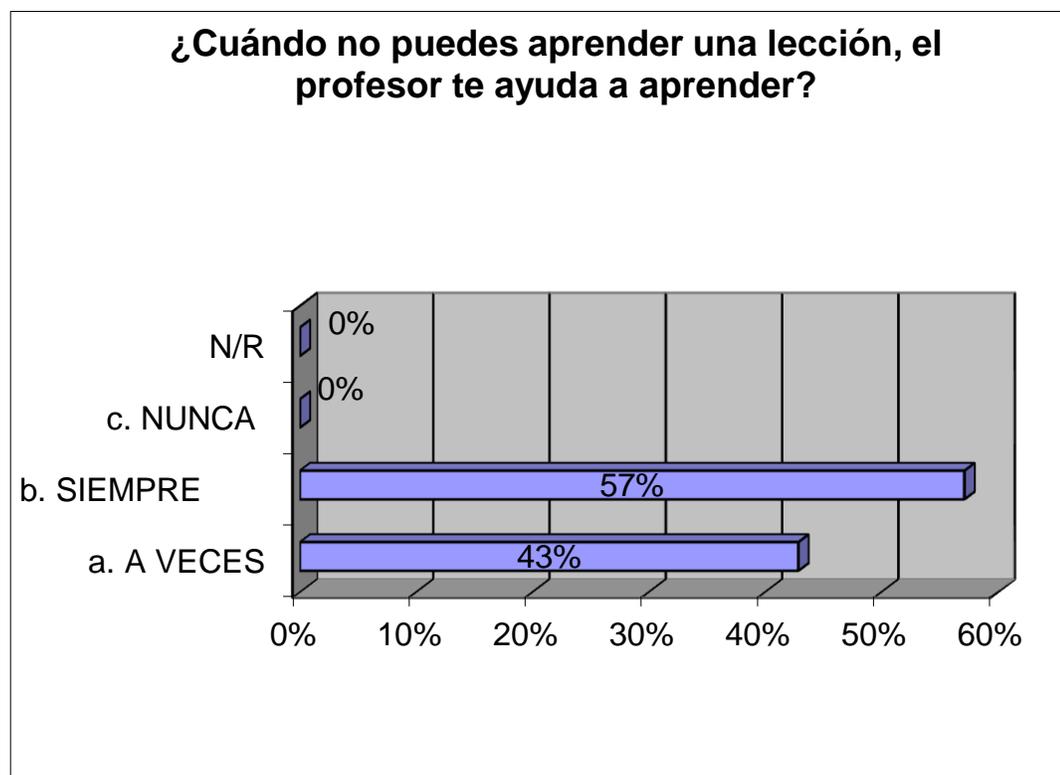


**Fuente:** Elaboración propia

Las ganas que muestran los estudiantes son signos de predisposición para entrar en un mundo de conocimientos, esta determinará el grado de rendimiento a ser logrado ya que no se concibe aprender algo si es que no se desea hacerlo. Con respecto a la pregunta ¿Cuándo asistes a clases, tienes ganas de estudiar?, el 97% afirma tener un poco de ganas, un 3 % afirma darle flojera. En relación a la pregunta anterior podría establecerse en cierto grado de contradicción, sin embargo; es posible determinar otros factores para la que los estudiantes no tengan ganas de estudiar, como el de considerar la materia “de mucha exigencia”, pese a sentirse feliz.

#### 4.1.9. Apoyo del docente en clase.

Gráfico 12 Apoyo del docente en clas

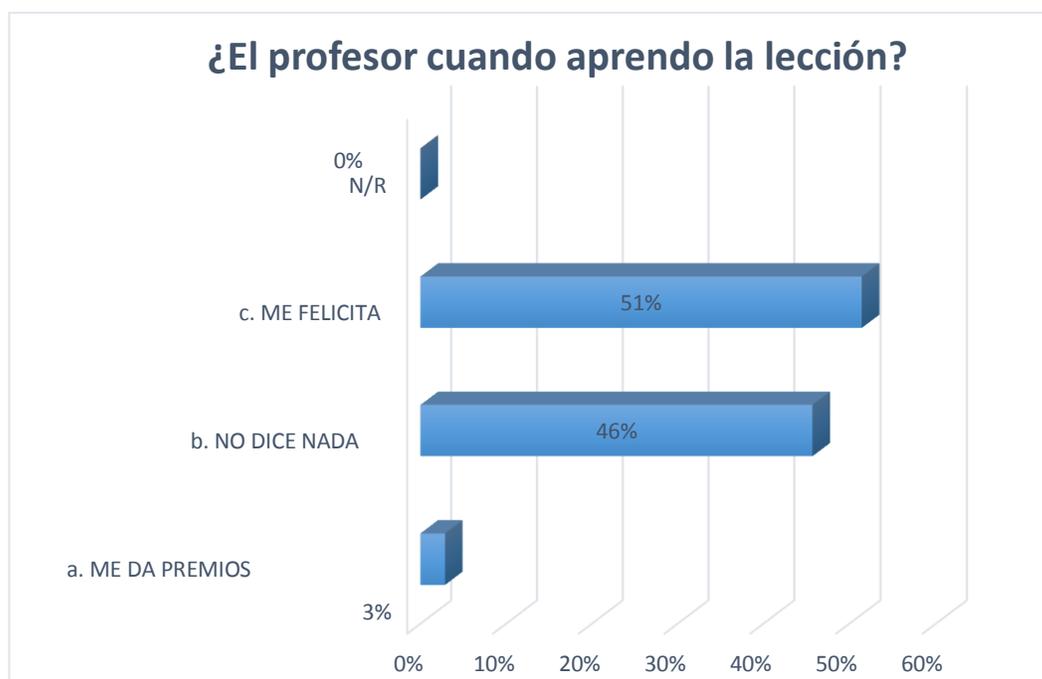


**Fuente:** Elaboración propia

Una de las responsabilidades del maestro es que pueda contribuir en el aprendizaje, esto implica que en las dificultades el maestro pueda ayudar a lograr el éxito deseado. A la pregunta ¿Cuándo no puedes aprender un tema, el profesor te ayuda a aprender?, el 57% afirma que siempre le brinda apoyo mientras que un 43% respondió a veces. Pese a que los porcentajes no son de mucha diferencia.

#### 4.1.10. Estímulo del docente al tema aprendido.

Gráfico 134.1.10. Estímulo del docente al tema aprendido

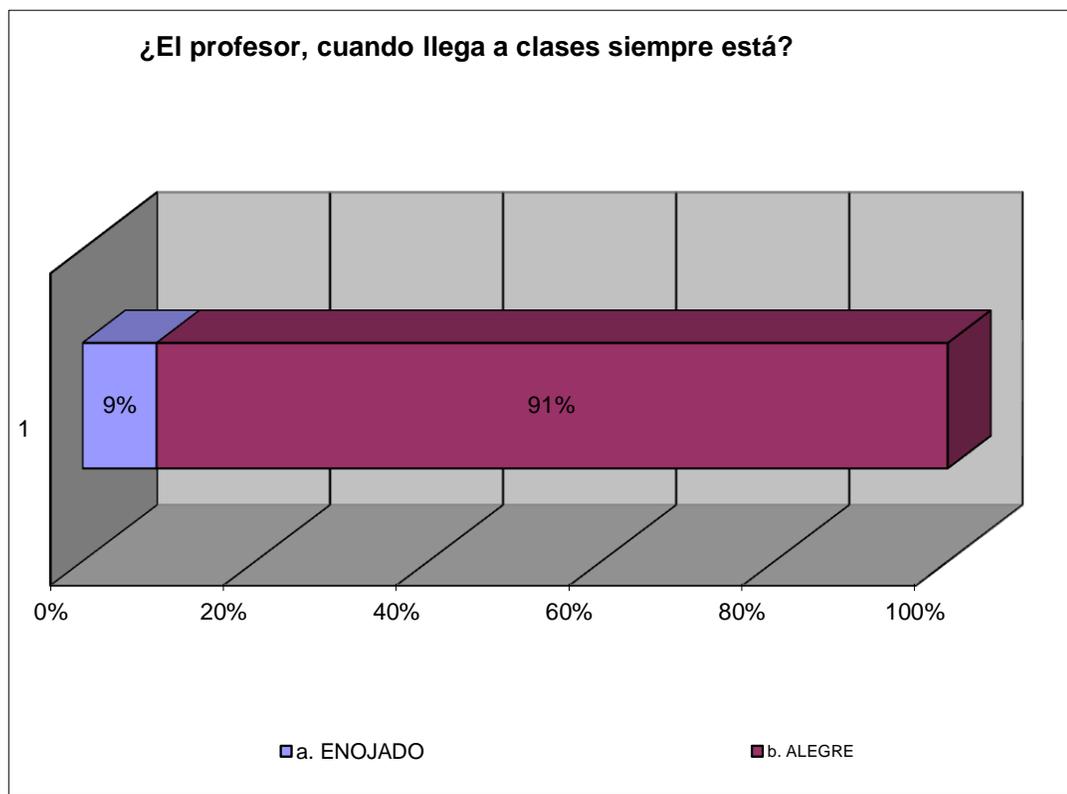


**Fuente:** Elaboración propia

La acción que realiza el docente en el momento del logro académico es un incentivo que incide en la motivación y por tanto a al logro de las competencias, el no hacer nada también es considerado una acción pasiva. A la pregunta, ¿El profesor cuando aprendo un tema?, los estudiantes afirman que los felicita un 51%, el 46% afirma que no dice nada y un 3% afirma que le da premios. Está claro que no hay mucha diferencia entre dos acciones que toma el maestro, “no dice nada” y “me felicita”, pueden considerarse dos incentivos diametralmente opuestos.

#### 4.1.11. Estado de ánimo del docente.

Gráfico 14 Estado de ánimo del docente

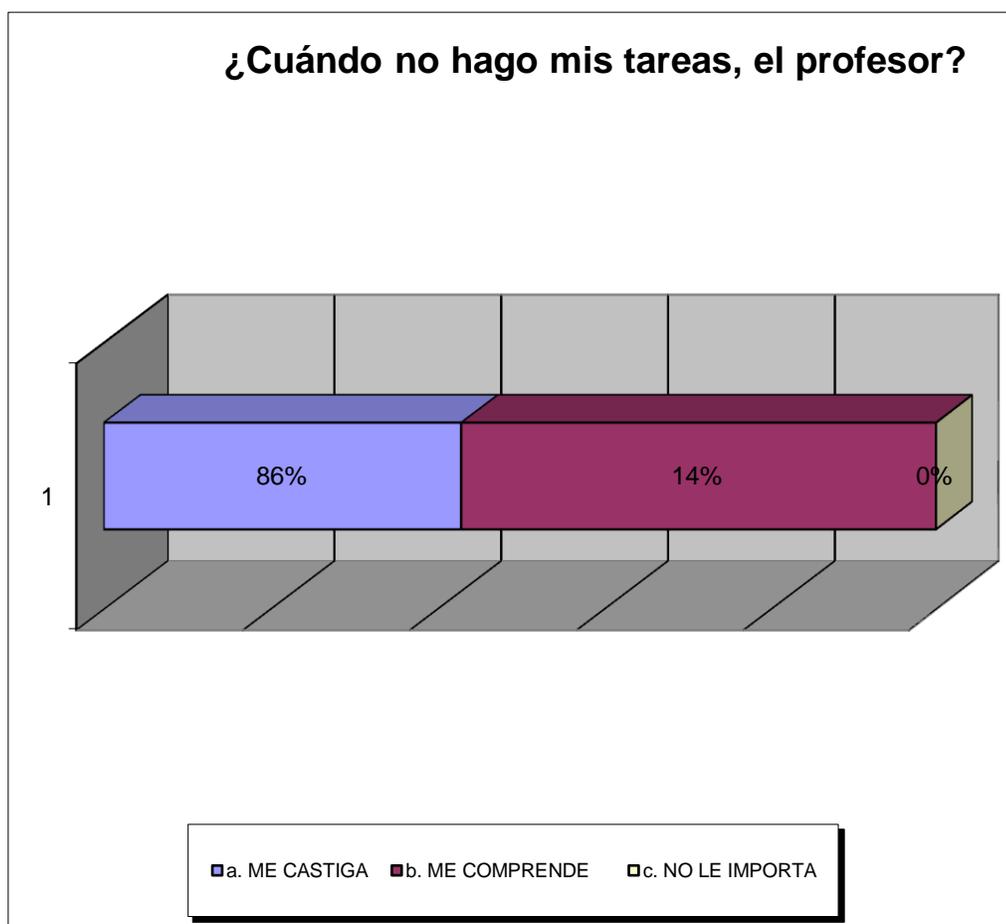


**Fuente:** Elaboración propia

La actitud del docente se refleja en su estado de ánimo, es un incentivo que muy notoriamente se la puede expresar no sólo en el aula sino en todo espacio. A la pregunta, ¿El profesor, ¿cuándo llega a clases siempre está?, el 91% afirma verlo en un estado de ánimo alegre y un 9% enojado. El estado de ánimo del docente determina en suma la predisposición de los estudiantes hacia el aprendizaje.

#### 4.1.12. Reacción del docente ante las responsabilidades.

Gráfico 15 Reacción del docente ante las responsabilidades.

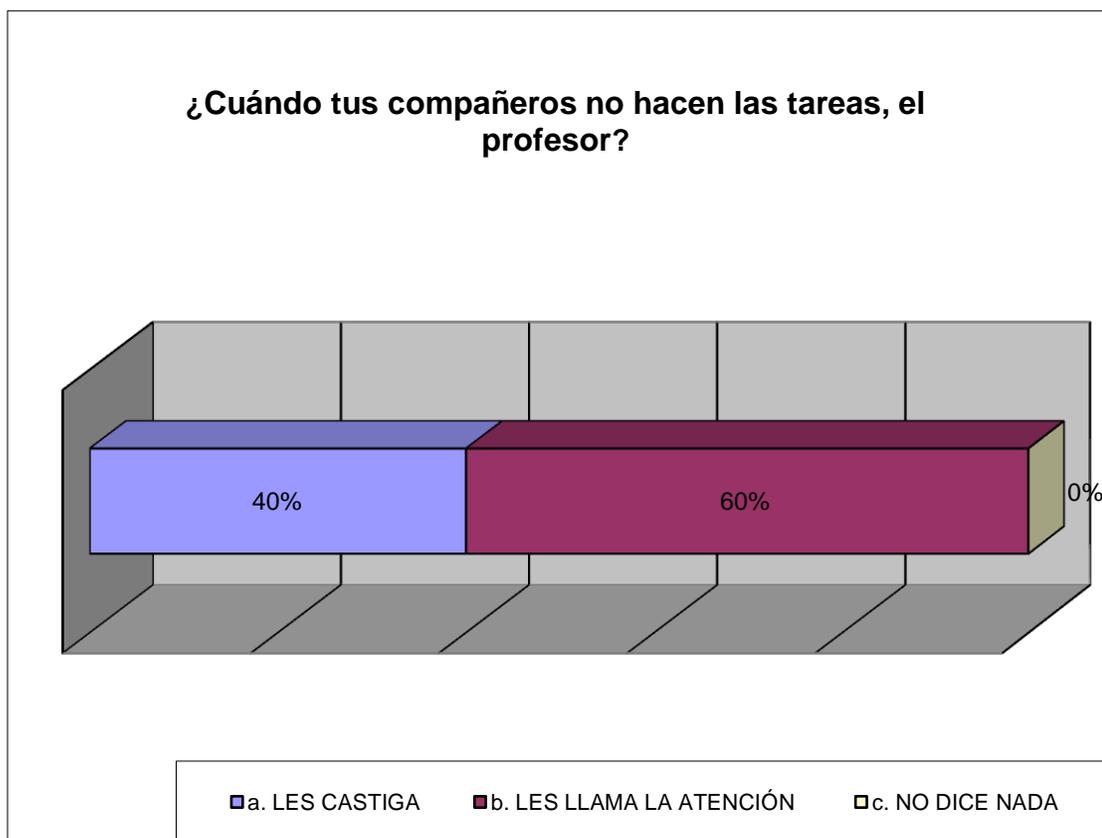


**Fuente:** Elaboración propia

Las tareas a realizar, fuera de aula, son incentivos que deben ser reforzados por los padres, estos están destinados a reforzar y desarrollar hábitos en esta área. A la pregunta, ¿Cuándo no hago mis tareas, el profesor?, el 86% afirma que le castiga, mientras que el 14% se siente comprendido. Como se puede observar los castigos son un elemento recurrente por el docente, en una concepción tradicional podría afirmarse que estos se tratan de castigos hasta físicos, sin embargo; no es el caso, ya que esta Unidad Educativa está dentro el proceso de transformación curricular de la Ley 070, entonces los castigos son entendidos como acciones que el docente toma para que cumplan con las responsabilidades asignadas la que pueden ser “más tarea” “acompañamientos”, etc.

#### 4.1.13. Reacción del docente ante las responsabilidades de los compañeros.

Gráfico 16:4.1.13. Reacción del docente ante las responsabilidades de los compañeros.

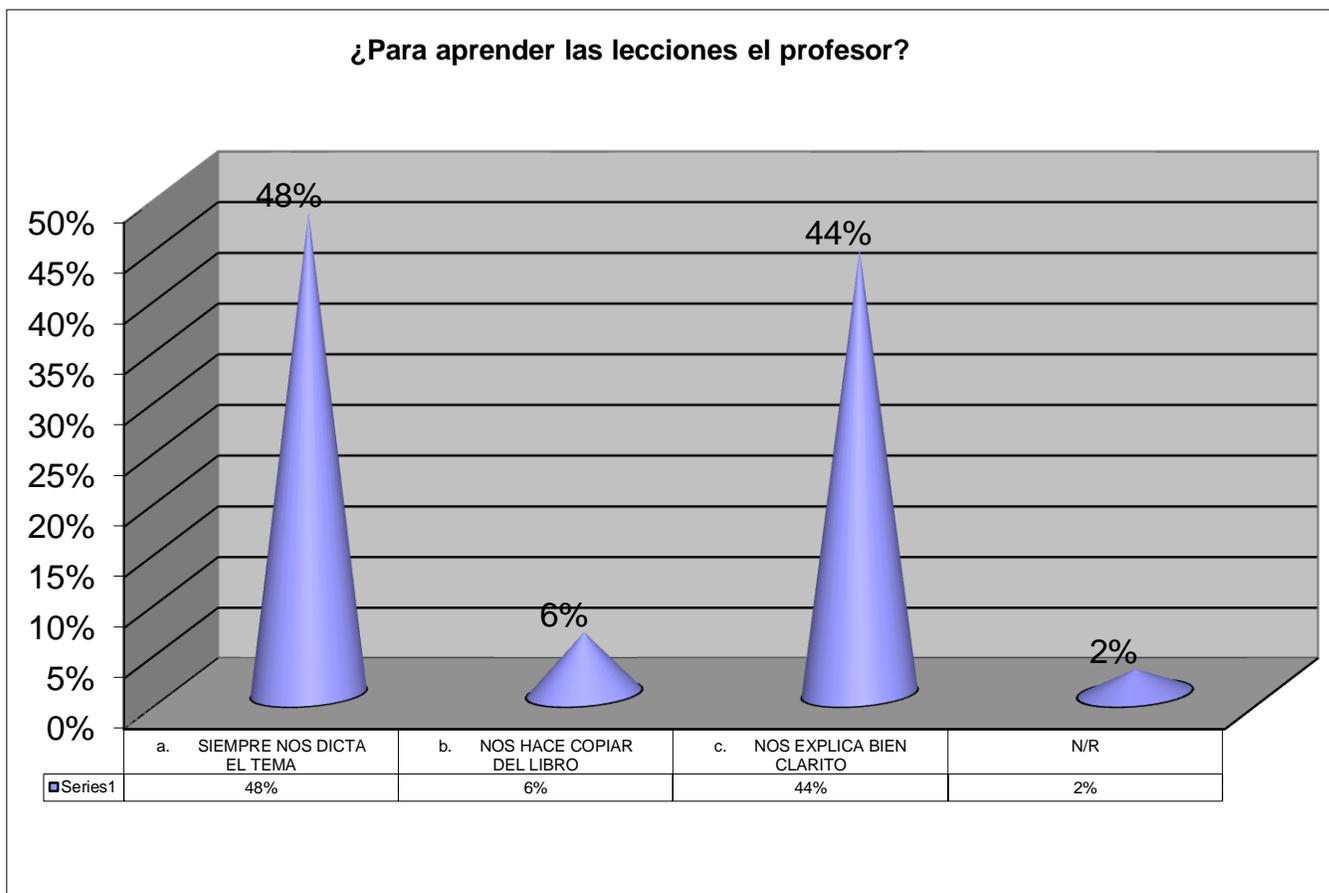


Fuente: Elaboración propia

Los estudiantes tienen una percepción diversa en relación al trato con los otros/as estudiantes, estos pueden constituirse en incentivos secundarios, ya que no les llega directamente si no a través de sus compañeros. A la pregunta, ¿Cuándo tus compañeros no hacen las tareas, el profesor?, el 60 % afirma que a sus compañeros les llama la atención y el 40% les castiga. Podemos afirmar que hay una estrecha relación con la anterior pregunta, ya que sienten que son castigados y por otra, que a sus compañeros solo les llaman la atención, esto puede ser un factor determinante en el momento del logro de éxitos académicos ya que los estudiantes sienten incentivos coercitivos más que de estimulación al gusto por aprender.

#### 4.1.14. Estrategia del docente para la enseñanza aprendizaje.

Gráfico 17 Estrategia del docente para la enseñanza aprendizaje.

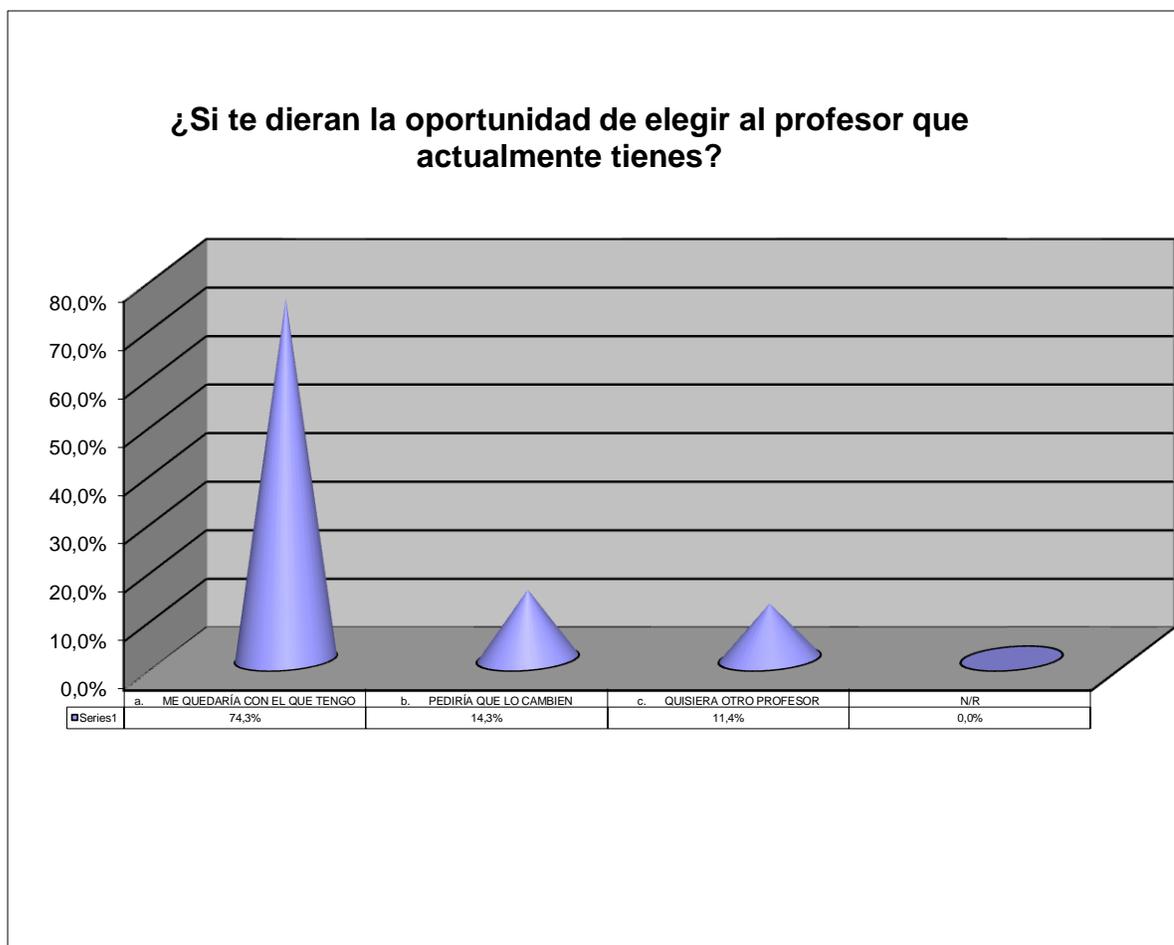


**Fuente:** Elaboración propia

La metodología de enseñanza aprendizaje aplicada por el docente se puede considerar un incentivo ya sea positivo o negativo, está determinada por la forma en la que se la aplica. A la pregunta, ¿Para aprender los temas el profesor?, el 48% de los estudiantes afirma que dicta los temas, un 44% afirma que les explica bien clarito y un 6% afirma que les hace copiar del libro. En ella podemos apreciar la convivencia de dos metodologías, más allá de contraponerse se complementan, por lo que el dictado y las explicaciones van unidas con un mismo objetivo, el de contribuir a los aprendizajes.

#### 4.1.15. Percepción de los estudiantes respecto a la estadía del docente.

Gráfico 18 Percepción de los estudiantes respecto a la estadía del docente.

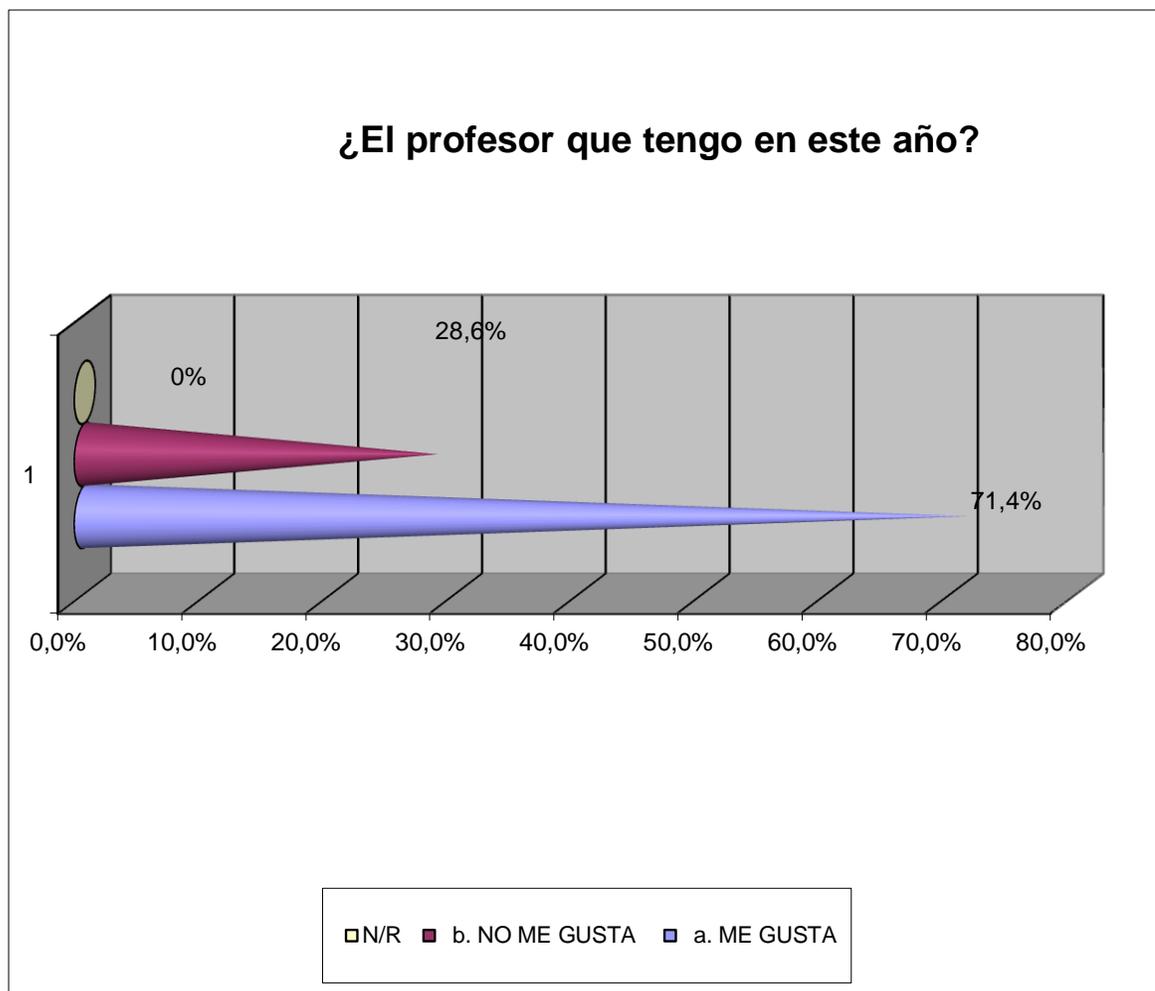


**Fuente:** Elaboración propia

El sentirse bien con el docente con el que uno cuenta es un factor determinante para responder a los aprendizajes, ya que es un incentivo positivo para la motivación. A la pregunta, ¿Si te dieran la oportunidad de elegir al profesor que actualmente tienes?, el 74% de los estudiantes afirma que se quedaría con el docente con el que tiene, 14% afirma que pediría que lo cambien y un 11% desea que lo cambien. Un elemento a tomar en cuenta es que más del 70% afirma que se quedaría con el que tiene, lo que indica que se sienten a gusto con el maestro actual.

#### 4.1.16. Satisfacción que tienen los estudiantes del docente

Gráfico 19 Satisfacción que tienen los estudiantes del docente



**Fuente:** Elaboración propia

En relación a como se siente con el docente de esta materia, se ha pedido que respondan con sinceridad, ya que es el más determinante de todos los incentivos, pues sobre ella recae en gran medida el desarrollo de incentivos que determinen una motivación. A la pregunta si se sienten a gusto o no con el docente con el que desarrollan los procesos de aprendizaje, respondieron: el 71% afirma que le gusta y el 29% afirma que no les gusta. Esto nos indica que están de acuerdo con la persona que tiene como docente.

## 4.2. Análisis de cuestionario aplicado al docente.

El cuestionario como una herramienta de recolección de datos, se la utilizó con el fin de contar con información relacionada a las siguientes áreas: Planificación, Interacción docente estudiante, conocimientos técnicos pedagógicos y evaluación.

El análisis que se ha realizado de este instrumento es de manera cualitativa, ya que se aplicó a una persona; al docente porque es responsable directo de la incentivación dentro el aula.

### 4.2.1. La Planificación.

La planificación es un elemento importante en el desarrollo de las actividades dentro el aula, ya que ella determina la forma cómo se van a lograr las competencias planteadas en el currículo. (Cuestionario al Docente anexo)

- **P1.-**El docente considera trabajar en **base a competencias**, esto significa que están dentro una concepción constructivista de trabajo, lo que implica que los estudiantes son participes directos de su aprendizaje.
- **P2.-** El docente considera apropiado que el plan de trabajo debe ser **de conocimiento de Director de la Unidad Educativa**. Lo ideal es que este plan sea de conocimiento de todos los actores relacionados a la educación.
- **P3.-**En relación la elaboración del programa de trabajo, se puede constatar que la realiza en base a su **creatividad propia y contextual**, lo que indica que muchos de los elementos son de creación propia y/o extractada del contexto.
- **P4.-** Cuando elabora el programa, el docente la elabora en base a criterio **personal y respondiendo al mandato del Ministerio de Educación**, lo que indica que toma en cuenta los programas del MEC y aportes propios.

- **P5.-** En relación a la participación en la elaboración del programa, el docente afirma que **participan los estudiantes y los padres de familia**, lo que nos indica que tanto estudiantes como padres de familia tienen conocimiento de los planes de trabajo dentro del aula.
  
- **P6.-** En cuanto a la metodología de planificación, se puede constatar que se la realiza tanto de manera **participativa como individual**, esto indica que se recoge elementos de los estudiantes, para la elaboración de sus planes.
  
- **P7.-** El docente se considera **innovador**, esto incide directamente en la forma como encara las clases con los estudiantes, ya que al ser innovador va creando nuevas formas de incentivación.
  
- **P8.-** Para la apropiación de los conocimientos desarrollados, por parte de los estudiantes, el docente indica que utiliza un **enfoque constructivista**, por lo que se puede deducir que gran parte de las actividades está enfocada a construir los conocimientos tanto colectiva como individualmente.
  
- **P9.-** La organización para el cumplimiento de los objetivos, el docente afirma que, debe ser en **base a los intereses de los alumnos**, esto indica que parte de un diagnóstico previo de identificación de intereses y necesidades.

Se puede ver que la planificación realizada por el docente está en base a competencias, es de conociendo del director, rescata la creatividad propia y del contexto, se la realiza bajo un criterio personal y en base al Ministerio de Educación, en la cual participan los estudiantes y los padres de familia, realizada con una metodología participativa e individual, en el que el docente se muestra

como innovador, se basa en un enfoque constructivista de educación y organización para el cumplimiento de los objetivos está en base a los intereses de los estudiantes. ***Todos estos elementos nos indican un fuerte componente de la planificación en levantar el interés en los estudiantes en los procesos de enseñanza aprendizaje.***

#### **4.2.2. La interacción docente – estudiante.**

Entendemos a ella como la forma como es el trato entre en docente y el estudiante, en ella está inmersa la metodología de trabajo del docente, y por ende la influencia en la motivación y, en consecuencia, al rendimiento académico.

- **P1.-** La relación docente-estudiantil, que se desarrolla en el aula, se la realiza de ***manera democrática***, esto indica que hay una relación horizontal en los procesos de enseñanza aprendizaje.
  
- **P2.-** En la opinión del docente la relación docente-estudiantil, entre sus colegas la considera ***democrática***, esto indica que los otros profesores también tienen una relación horizontal con sus estudiantes en sus clases.

La relación docente estudiantes es de manera democrática, así como la relación de los otros docentes con sus estudiantes, ***esto nos indica que los estudiantes se sienten en confianza con sus profesores, por tanto, la metodología permite la expresión del estudiantado y el apoyo permanente de los maestros.***

#### **4.2.3. Conocimientos técnicos-pedagógicos.**

Los conocimientos técnicos pedagógicos están relacionados con los saberes del docente en relación a lo que significa la incentivación y la motivación, puesto que como la defina influirá directamente en como la aborde con los estudiantes.

- **P1.-** Para el docente la incentivación es, **un estímulo interno**, lo que indica que es algo que debe partir de los estudiantes; sin embargo, se puede apreciar que no distingue la diferencia entre lo que es la motivación y la incentivación, ya que ella, es básicamente un estímulo externo que tiene incidencia en la motivación.
- 
- **P2.-** Para el docente la motivación es considerada como un **estímulo vertical**, más allá de la forma como se la realice el estímulo, se puede ver que no tiene una idea clara de lo que es la motivación, ya que ellas es básicamente un estímulo interno, que hace que una persona realice las actividades de tal manera que logre resultados óptimos. Al ser considerada un estímulo vertical se puede decir que es una tarea exclusiva del docente, cosa que no es cierta ya que la motivación puede venir de diferentes ámbitos y sujetos, indiferente de la forma en la que se realice.
- **P3.-** Para el docente la incentivación es entendida como un **factor importante en el desarrollo de los estudiantes**, se puede ver claramente la relación de la incentivación con la motivación y el rendimiento académico, de otra forma no se la concebiría como importante en el desarrollo de los estudiantes.
- **P4.-** Para el docente, se puede apreciar, que la motivación del estudiante está en relación con los **intereses de la materia, puesto** que el docente regenta una determinada materia, es natural que vea la relación de la motivación con su trabajo; sin embargo, ésta se relaciona con intereses, grupales, individuales y personales.

- **P5.-** Para el docente la incentivación, ***está en relación con las capacidades del docente***, esto indica que toman a la incentivación como parte del trabajo que debe realizar el profesor en sus clases.
- **P6.-** El docente establece que ***existe una influencia de la motivación en el rendimiento escolar***, esto indica hace énfasis en la motivación ya que subsecuentemente tendrá repercusiones en el logro de objetivos educacionales de la materia.
- **P7.-** Se puede apreciar, que el docente, ***establece una influencia de la incentivación en el rendimiento académico***, puesto que la influencia no es directa, sino a través de la motivación, es una tarea del docente poder crear las condiciones para que la incentivación incida en la motivación y está en el rendimiento académico.

Los conocimientos técnico-pedagógicos en relación a la incentivación, la motivación y al rendimiento académico, ***no están claramente definidos, ya que en muchos casos se confunde la incentivación con la motivación, y la motivación con la forma como puede ser recepcionada por el estudiante (estimulo vertical); sin embargo, se puede ver claramente que se reconoce la influencia de la incentivación y la motivación en el rendimiento académico.***

#### **4.2.4. La evaluación.**

La evaluación, tomada como una valoración cuali-cuantitativa que el docente realiza de manera integral en el proceso de enseñanza aprendizaje, establece el grado de rendimiento académico logrado por el estudiante y en consecuencia los resultados de la incentivación y la motivación.

- **P1.-** En relación a la utilidad que se le da a la evaluación, el docente afirma que, ***debe servir como una forma de corrección***, lo que indica

que la evaluación es tomada como una forma de identificar las posibles faltas en las que incurre o incurrirá el estudiante y por tanto establecer los correctivos necesarios.

- **P2.-** Cuando el docente encuentra una deficiencia en el estudiante, afirma que realiza una **evaluación formativa**, puesto que la evaluación es un elemento que está en todo el proceso, al inicio, en el proceso y al final; en cada una de ellas debe tener un componente formativo.
  
- **P3.-** Para la emisión de un juicio de valor sobre el rendimiento académico del estudiante, el docente afirma que, **se basa en lo personal**, esto indica que se ve a la persona antes de ver solo a un “estudiante”, lo que indica que se ve la parte cualitativa y cuantitativa del contexto en el que se desarrolla la persona.
  
- **P4.-** Para el docente, los estudiantes que ingresaron en esta gestión **están motivados y desmotivados**, las dos respuestas aparentemente contradictorias; sin embargo, las podemos entender como que un contingente de estudiantes está motivado y otro desmotivado.
  
- **P5.-** Según el parecer del docente, entre la incentivación, la motivación y el rendimiento **escolar, debería existir una relación permanente**, el hecho de considerar que “debería”, nos indica que no existe esta relación en su práctica diaria. Podríamos afirmar que, entre estos tres elementos, existe una relación constante.
  
- **P6.-** El docente, al hablar de incentivación y motivación, está de acuerdo en que **existe a mayor incentivación mayor motivación**, esta afirmación nos indica que el docente en su trabajo realiza

incentivación para que pueda existir mayor motivación y, por consecuencia, mayor rendimiento académico.

La evaluación es tomada como un medio de corrección, es formativa y basado en la persona, los estudiantes se encuentran motivados y, la incentivación, la motivación y el rendimiento académico deberían tener una relación permanente, por otro lado, existe a mayor incentivación mayor motivación, ***Podemos diferenciar que la evaluación es considerada como un factor que incide en la motivación, ya que es tomada como un incentivo.***

#### **4.3. ANÁLISIS DEL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE AULA.**

El registro de observación (Ver Anexo), es una técnica utilizada para establecer el estado de los elementos del aula en el que se desarrollan los procesos de enseñanza aprendizaje, para ello se ha observado cinco elementos considerados importantes: la infraestructura, los materiales didácticos utilizados en los diferentes procesos, los estudiantes, los profesores y las relaciones que tiene los docentes y los estudiantes.

##### **4.3.1. Infraestructura.**

Dentro la infraestructura se ha considerado las características del aula, puesto que es el espacio donde se desarrollan la mayoría de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Estos factores considerados como incentivos externos o ambientales, influyen directamente a la motivación y, en consecuencia, al rendimiento escolar.

Se ha considerado seis ítems, las que se desarrolla detalladamente, según indicador corresponde.

**Tabla 2: Características de la infraestructura**

CARACTERÍSTICAS	INDICADORES		
	BUENA	REGULAR	MALA
1. AULAS		X	
2. LUMINOSIDAD		X	
3. NÚMERO DE ASIENTOS		X	
4. SERVICIOS HIGIÉNICOS		X	
5. BIBLIOTECA	X		
6. ESPACIO RECREATIVO	X		

**Fuente:** Elaboración propia

**a)** En relación a las aulas, **se** ha observado que no están en condiciones regulares, ya que el espacio para los aproximadamente 35 estudiantes no es adecuado, considerando que cada estudiante debe tener aproximadamente dos metros cuadrados para desarrollar sus actividades dentro el aula, por otro lado, el tiempo que tiene el aula se refleja en la caída de la pintura y las rajaduras en las paredes, el piso de cemento crea un ambiente frígido.

**b)** La luminosidad del aula se la pudo calificar de manera regular, puesto que el tamaño de las ventanas no permite el ingreso de la luz necesaria para una visión adecuada tanto de la pizarra como de los materiales con el que trabajan, lo que afecta directamente en la atención.

**c)** El número de asientos existentes en aula no está en relación con el número de estudiantes, por lo que se la calificó regular, existe más estudiantes que asientos, muchos de los/as estudiantes deben sentarse en

maderas que están improvisados a manera de asientos, lo que provoca incomodidad en el trabajo.

**d)** Los servicios higiénicos, en este caso los baños, se las calificó regular, pese a que existe baño tanto para mujeres como para varones, en ambos casos la higiene de ellos no se la realiza de manera permanente.

**e)** La biblioteca es uno de los espacios donde los estudiantes frecuentan para la realización de sus responsabilidades, la misma se la puede calificar como buena, ya que consta de los materiales de lectura necesaria, así como de los mobiliarios.

**f)** El espacio recreativo es bueno, ya que consta de un parque, una cancha de fútbol y voleibol, así como un patio de recreación amplio, todos estos espacios permiten el esparcimiento adecuados de los/as estudiantes en tiempos de recreo.

Los componentes observados en la infraestructura están enmarcados entre lo regular y lo bueno, en ningún caso malo, esto nos indica que la infraestructura como factor de incentivación externo contribuye a la motivación de los estudiantes.

#### **4.3.2. Material didáctico.**

Los materiales didácticos son entendidos como los elementos de apoyo, utilizados en el trabajo de los maestros dentro y fuera del aula, estos son considerados como incentivos externos.

Para la observación se ha considerado tomar en cuenta seis ítems, las que se desarrolla detalladamente, según indicador corresponde.

**Tabla 3: Características de los medios utilizados**

CARACTERÍSTICAS	INDICADORES		
	BUENA	REGULAR	MALA
1. PIZARRA		X	
2. CUADROS DIDÁCTICOS			X
3. TELEVISORES	X		
4. REPRODUCTOR VCD-VHS	X		
5. VIDEOS	X		
6. COMPUTADORAS	X		

**Fuente:** Elaboración propia

**a)** La pizarra se la puede considerar en un estado regular, ya que está en una fase de uso en demasía, puesto que la pintura verde se va perdiendo con el uso diario y no permite una visión clara a los estudiantes que están alejados de ella.

**b)** Los cuadros didácticos están en un estado malo, los pocos que se encuentran dentro el aula son viejos y antiguos, por otro lado, no cuenta con cuadros didácticos que apoyen el desarrollo de la materia.

**c)** El docente puede hacer uso de un televisor, que se encuentra en un estado bueno, cuando la ve conveniente, con una solicitud formal. La TV es considerada como un medio audio visual de mucha aceptación entre los estudiantes.

**d)** Los maestros cuentan con reproductores VCD-DVD-VHS, que están en estado bueno, esto permite que combinen las exposiciones con las proyecciones videos.

e) Los videos, son otro material con que cuenta la Unidad Educativa y los maestros como materiales didácticos, las mismas se encuentran en un estado bueno, se pudo observar una abundancia de ellos en temáticas y formatos.

f) La Unidad Educativa cuenta con un laboratorio de computación de acceso a todos los/as estudiantes de las materias y niveles, es una herramienta tecnológica que permite el trabajo ameno y de mucha aceptación entre ellos.

#### 4.3.3. Estudiantes.

Entendemos a los estudiantes como los sujetos quienes desarrollan proceso de enseñanza aprendizaje, sobre ellos recae los incentivos, que incide en la motivación y, el rendimiento académico es influenciado en menor o mayor grado por la motivación.

A los estudiantes se ha observado en el trabajo cotidiano dentro e aula, la misma es de refuerzo al cuestionario aplicado, se la desarrollo en base a cuatro ítems, de forma dicotómica.

a) Se los/as pudo observar a los estudiantes: **activos**, puesto que demostraban dinamicidad en las actividades desarrolladas; **atentos/as**, en lo que desarrollaba el maestro con relación al avance de los temas y; con **interés**, puestos que ponían ganas a los trabajos realizados. Por otro lado podemos observar que existe **un grupo desatento**, sin embargo; este son en un número reducido.

A partir de la observación de los estudiantes se puede decir que tienen incentivos, ya que se muestran atentos, activos y con interés.

#### 4.3.4. Profesores.

Entendemos a los profesores como los sujetos que guían el aprendizaje, quienes en su trabajo diario realizan incentivos que favorecen positivamente a la motivación y en consecuencia al rendimiento académico.

En este caso en particular, se ha observado al docente en el trabajo que realiza en esta materia, en base a tres ítems:

a) Al docente se le pudo observar **activo**, en el trabajo, lo que significa que realiza actividades que permanentes para levantar el interés de los estudiantes; sin embargo; las acciones, dentro del aula de los estudiantes, hacían que el docente pegue algunos **gritos**, para establecer el orden dentro del aula.

b) El ítem de **amable** en contraposición con grosero no pudo ser determinado, puesto que no se ha observado acciones que nos den a entender una de ellas.

EL maestro no muestra muchos elementos de incentivación ya que está enmarcado en atender a los 35 estudiantes, quienes en muchos casos avasallan con preguntas de las diferentes tareas y actividades en clase.

#### 4.3.5. Relaciones Humanas.

Las relaciones humanas es otro elemento, entendido como el tipo de trato que se realiza entre el docente y el estudiante, entendemos el trato como un incentivo externo que incide directamente en la motivación, ya que es en ella sobre lo que radica básicamente los procesos de enseñanza aprendizaje, mediados por la comunicación.

Se ha observado para ellos al docente en relación al estudiantado en el trabajo cotidiano dentro del aula en base a cinco ítems:

a) Se puede ver al docente **conversador**, esto indica que tiene una comunicación fluida con los estudiantes, la misma que se pudo ver como horizontal, ya que todos los estudiantes pueden acceder a preguntar y contar con una respuesta; en contraposición al anterior punto se pudo observar que es **poco incentivador**, ya que no utiliza muchos elementos que despierten el interés de trabajo en los estudiantes, es posible que tenga que ver con la cantidad de estudiantes a los que atiende.

b) En el caso del carácter demostrado en el trabajo se pudo observar dos comportamientos, por un lado, **alegre y por otro serio**; alegre en momentos de recreación y en tiempos que así lo amerita en clase y por otro, serio, ya que los estudiantes en muchos casos confunden la alegría del docente con tiempos de recreación, esto provoca un desorden, por lo que el maestro debe mostrar seriedad con los estudiantes.

La relación que el maestro muestra hacia los estudiantes está enmarcada en una democracia, por tanto, se realiza una comunicación horizontal, sin embargo, se presenta al maestro como poco incentivador.

#### **4.4. ANÁLISIS DEL REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO.**

El registro de evaluación es un documento que muestra el logro de competencias, por tanto, el rendimiento académico de los alumnos, la misma está descrita en dos aspectos reglamentarios dentro la presentación de los boletines de calificaciones, por una parte, el aspecto cuantitativo y por otro el aspecto cualitativo, ambos intentan reflejar el avance de los estudiantes.

Lo cuantitativo es la expresión numérica de la calificación, según rangos establecidos reglamentariamente, de 35 para abajo postergados y de 36 para adelante aprobados. Lo cualitativo es la expresión literal de lo cuantitativo, indica grado de alcance de las competencias descritas de manera literal, ya sean estos

positivos o negativos, son aspectos que en muchos casos deben ser mejorados y en otros potencializados.

Por razones obvias no se ha descrito el nombre de los estudiantes, ya que ello significaría personalizar el análisis de las evaluaciones y no es objetivo de esta investigación entrar en ese aspecto, para representar a cada uno de los estudiantes se ha codificado con un “X” y un número que corresponde a cada uno según el correlativo de la lista; sin embargo, se ha descrito el género de los/as estudiantes para que se pueda tener una idea del rendimiento académico según este indicador.

Uno de los elementos a ser destacados es que se ha tomado el registro de evaluación del tercer trimestre y no así de los otros, ya que el cuestionario (al docente y los alumnos) y el registro de observación, se los ha realizado previo a esta evaluación, para poder apreciar sobre la incentivación motivacional en un tiempo real.

El análisis a realizado de este documento fue de tipo cualitativo, estadística descriptiva y cuantitativo análisis de contenido.

#### 5.4.1. Análisis cuantitativo.

**Tabla 4: Registro de evaluación del tercer trimestre**

NUMERO	Sexos	EVALUACION CUANTITATIVA
X-1	M	38
X-2	M	25
X-3	M	30
X-4	M	30
X-5	M	30
X-6	M	30
X-7	M	33
X-8	M	36
X-9	M	38
X-10	M	38
X-11	F	38
X-12	M	40
X-13	F	40

X-14	F	40
X-15	M	40
X-16	M	41
X-17	M	41
X-18	M	41
X-19	M	41
X-20	M	41
X-21	F	42
X-22	F	43
X-23	F	44
X-24	M	44
X-25	F	44
X-26	M	45
X-27	M	45
X-28	F	46
X-29	F	47
X-30	F	47
X-31	F	47
X-32	F	47
X-33	M	47
X-34	F	47
X-35	F	44
X-36	F	30
X-37	F	30
X-38	F	33
X-39	M	36
X-40	F	38
X-41	M	38
X-42	M	38
X-43	F	40
X-44	F	40
X-45	F	40
X-46	F	40
X-47	F	41
X-48	M	41
X-49	F	41
X-50	F	41
X-51	F	41
X-52	F	42
X-53	F	43
X-54	M	44
X-55	F	44
X-56	M	44

**Fuente:** Elaboración propia

El cuadro 3, expresa las valoraciones cualitativas y cuantitativas, por género, que el maestro realizó del tercer trimestre de la Unidad Educativa, más adelante se realizará un análisis de ellas.

Para la diferenciar un estudiante de otro se ha codificado los mismos con una "x", que significa el estudiante y un número, que establece el correlativo en la lista original.

El cuadro 4, muestra las calificaciones en una tabla de distribución de frecuencia lo que nos permite ver la recurrencia de las calificaciones y el porcentaje que significa cada una de ella con respecto al total de los estudiantes.

#### 4.4.1. Total, estudiantes.

**Tabla 5: Estudiantes**

▲	Total Varones	33	60%
▲	Total Mujeres	23	40%
▲	Total estudiantes	56	100%

**Fuente:** Elaboración propia

El cuadro 5, muestra, del total de estudiantes en lista existe, varones un 60% y mujeres 40%.

#### 4.4.2. Medidas de tendencia central.

Las medidas de tendencia central, son puntos en una distribución, los valores medios o centrales de ésta y nos ayudan a ubicar dentro la escala de medición.

**Tabla 6: Análisis de medidas de tendencia central**

▲	Nota Mínima	25
▲	Nota Máxima	47
▲	Moda	47
▲	Media	41
▲	Promedio	40.3
▲	Desviación Estándar	5.9

**Fuente:** Elaboración propia

En el cuadro 6 podemos observar que la nota mínima registrada es de 25 puntos, a 11 puntos de la nota de aprobación, lo que indica postergación; la nota máxima registrada es de 47 puntos, lo que indica un rendimiento bueno; por otro lado la valoración más recurrente es de 47 puntos (seis personas), una media de 41 puntos, nota de aprobación; un promedio de 40.3 puntos, también de aprobación.

En general existe un rendimiento regular, tanto la moda, la media y el promedio se registran en un rango de 40.3 a 47 puntos.

La desviación estándar es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media, es decir con 41. Se puede observar una desviación estándar de 5.9 puntos con relación a la media, lo que indica una dispersión no muy alta. Incidió en ellas, bastante, la nota de 25 de una persona.

#### 4.4.3. Rendimiento según registro.

**Tabla 7: Rendimiento académico**

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
▲ Postergados	7	20
▲ Aprobados	28	80
▲ Total Estudiantes	35	100

**Fuente:** Elaboración propia

El cuadro 7 muestra el rendimiento académico en base a tres categorías: los **postergados**, son 7 alumnos, nos indica que no lograron las competencias necesarias, los mismos que significan un 20%; **aprobados**, son 28 estudiantes, este indicador nos muestra que lograron las competencias requeridas en el área, significan una mayoría absoluta del 80%.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

##### **En relación al objetivo general:**

En cuanto al objetivo general, es necesario explicar y recalcar que la incentivación motivacional incide en el rendimiento académico de los estudiantes, aunque en el caso presente se pudo observar que existe puntos de vista sobre el docente, donde los estudiantes confían en el profesor, pero seguramente existen otras causas que hacen que el rendimiento académico de los estudiantes no sea el apropiado, pero en términos generales, sin el propósito de generalizar la deficiencia en los estudiantes puede estar presente por causas que requerirían ser investigadas más en una forma personal con cada uno de los estudiantes.

##### **En relación a los objetivos específicos:**

- O.E.1. Los docentes juegan un rol y funciones importantes en la generación de incentivos motivacionales en los procesos de enseñanza aprendizaje; ya que los mismos permiten que los estudiantes no se aburran, tengas ejercidas por el docente en referencia a la incentivación ganas de estudiar, sienten la ayuda del docente y cuenta anécdotas y chistes para despertar el interés.
- O.E.2. Se examinó el rendimiento académico de los estudiantes en ella pudimos observar que existe un aprendizaje regular a bueno todo ello a partir de la incentivación motivacional proporcionada por los docentes en las diferentes actividades pedagógicas.
- O.E.3. Existen factores que determinan la motivación; los mismos pueden ser interno o externos desde los enfoques psicológicos y teorías pedagógicas relacionadas con el incremento del rendimiento académicos.

### **Conclusiones Infraestructura y material didáctico.**

- En general los elementos característicos de la infraestructura (aulas, biblioteca, espacios recreativos, etc.), se encuentran en un estado regular, en condiciones de ser usadas.
- El material didáctico utilizado (pizarra, TV, cuadros, computadoras, etc.), en general se encuentra en un estado bueno, las mismas son utilizadas con frecuencia ya que es de mucha aceptación de los estudiantes.

### **Conclusión en relación a la hipótesis de trabajo**

Tomando en cuenta que la hipótesis formulada es descriptiva la cual menciona “Una adecuada incentivación motivacional en los procesos de enseñanza-aprendizaje de la unidad educativa “Cosmos 79” ciudad de El Alto por parte del docente motivará a los estudiantes pudiendo estos lograr un mejor rendimiento académico”

Se puede argumentar, que el trabajo desarrollado por el docente en la Unidad educativa “Cosmos 79” de la ciudad de El Alto, responde a las funciones pedagógicas, por tanto recalando creemos que existen deficiencias o falta de interés por parte de los estudiantes, ya que debemos reconocer que cada uno presenta características particulares, para lo cual existe la necesidad de trabajar individualmente con los estudiantes, haciendo una revisión de las notas alcanzadas en el trimestre y compararlo con las notas obtenidas en los anteriores bimestres, lo cual permitiría obtener el promedio general total, así de esta manera se encontraría las causas de las bajas notas. También es preciso aclarar que el interés de la investigación se centró en ver y analizar sobre la incentivación motivacional, reconociendo que las notas de un trimestre no son elementos para generalizar sobre el rendimiento académico de los estudiantes, por lo cual estamos conscientes que es necesario un análisis anual sobre la situación de los estudiantes para poder determinar sobre el rendimiento académico, concluyendo

de esta manera que el trabajo del docente es aceptable, siendo necesario profundizar un análisis con los estudiantes, para conocer sobre su motivación y el porqué de algunas notas bajas.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Los estudiantes deben comprometerse con el estudio, ya que el engrandecimiento de sus conocimientos depende del interés que pongan para aprender.
- Exigir a los estudiantes a encontrar las estrategias adecuadas que les permitan apropiarse de la información, para así poder crear nuevos conocimientos.
- Hacer comprender a los estudiantes, que la asimilación de conocimientos de forma memorística, es una parte para que luego dicha información pueda ser comprendida y pueda ser usada en su vida diaria.
- Pedir al docente, que aparte de enseñar su asignatura, pueda este diagnosticar a sus estudiantes a través de la evaluación personal, ya sea en forma escrita u oral, para así conocer las debilidades que tiene cada estudiante.
- Recomendar e insistir que la enseñanza debe estar orientada hacia el desarrollo de competencias, lo cual permite un desarrollo integral centrado en lo que realmente se quiere alcanzar y desarrollar en los estudiantes.
- Solicitar a la Dirección de la Unidad Educativa “Cosmos 79” la apertura de seminarios, talleres o cursos de actualización sobre aspectos pedagógicos y psicológicos relacionados con la incentivación motivacional con personal profesional.

## BIBLIOGRAFÍA.

- 1) **Aguirre Cedillo, Yesica y Jordan García, Fanny**, Teorías de la motivación, Edit. Gata Negra Buenos-Aires, Argentina, 2000.
- 2) **Almendras Maritza, Bustillo y Caballero Wilma** “Pensamiento Creativo”, Edit. Auténtica, La Paz, 2001.
- 3) **Antunes, Celso**, Como transformar información en Conocimiento, Colección en el aula 2, Grupo edit. Kipus Argentina 2003.
- 4) **Beggey Hunt**; “Bases Psicológicas” de la Educación”, Edición, Trillas, México, 1970.
- 5) **Best, Jiw**; “Como investigar en Educación”, Ediciones Oikos, Barcelona.
- 6) Bleger, José (2000), Una mirada a la “personalidad”, DF. México.
- 7) **Brown, J. M.**; “Psicología Aplicada”, Edición Paidós, Buenos Aires, 1992.
- 8) **Chiavenato Díaz, P.**, Administración de Recursos Humanos. Lecciones de psicología. Edit., Mc. Graw México- DF Pág. 248.
- 9) **Chiavenato, I** (2015), Gestión del Talento Humano, McGraw
- 10) **Darío C. Mendelsohn** (2001), La motivación en el fútbol, Argentina- Buenos Aires
- 11) **Díaz, P. (n.d.)**. CcMOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO1. Cloudfront.Net. Retrieved November 21, 2021, from [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637537668&Signature=LahQK76MAMPJP0rw~xB3j8bXh6QzvLCzXD0Kw~LP7XVqq~ePhJDzIVEuC6vZRtorMz~kizWGM3Vmg2OHg93b03FE0KEFSn8yMNU0tCzl8WH2~BWbdQhaBHw6RDWMOm34jrQ9TiSKObISPtOXj8guFAOe16MrWB8KKBTOTO~8s9gaW~nRNLUPMy64h1JxHV DGK8xOkuC0RZKtDrkOsVFIQv1wfBqipivV8O7NNuvL5djyC~5kEN2AOB5TEm3txIP8vu3GA~rJaa3QO7NjnkQm6eNfTDKszK4m18EoZwE-TlqW-JXm8HGDutB~WUMSDdqPNns-EC2L7hNqFMKQmWILMQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637537668&Signature=LahQK76MAMPJP0rw~xB3j8bXh6QzvLCzXD0Kw~LP7XVqq~ePhJDzIVEuC6vZRtorMz~kizWGM3Vmg2OHg93b03FE0KEFSn8yMNU0tCzl8WH2~BWbdQhaBHw6RDWMOm34jrQ9TiSKObISPtOXj8guFAOe16MrWB8KKBTOTO~8s9gaW~nRNLUPMy64h1JxHV DGK8xOkuC0RZKtDrkOsVFIQv1wfBqipivV8O7NNuvL5djyC~5kEN2AOB5TEm3txIP8vu3GA~rJaa3QO7NjnkQm6eNfTDKszK4m18EoZwE-TlqW-JXm8HGDutB~WUMSDdqPNns-EC2L7hNqFMKQmWILMQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- 12) **Duchen, Juan Eduardo**, Didáctica para la educación, Superior, texto asignatura 2008.

- 13) **Farfán, M. V. (n.d.).** *LA MOTIVACIÓN PARA EL APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL ÁREA DE INGLÉS DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.* Edu.Pe. Retrieved November 21, 2021, from [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1813/MAE\\_EDUC\\_105.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1813/MAE_EDUC_105.pdf?sequence=1)
- 14) **Hernández, Sampieri, Roberto y Otros,** Metodología de la investigación México 1998 Segunda Edición
- 15) **Herzberg, Frederick Irving** (1923 - 2000) Teoría de los dos factores (1959).
- 16) **Hilgard, Ernet,** (1967), introducción a la psicología, McGrill
- 17) **Himmel E.** (1985), Investigación educacional y psicológica, México-DF
- 18) **Internet. www. Monografías.com,** La motivación educacional, Diciembre, 2006.
- 19) **Karl S. Lashley** (1930), "Basic neural mechanisms in behavior" Psychological Review.
- 20) **Klineberg, Otto, (1927), Psicología social, Biblioteca de psicología y psicoanálisis.**
- 21) **Lewin, Kurt** (1973), *Dinámica de la personalidad*, Ed. Morata, ISBN 9788471121363
- 22) **Littman, J. (),** Las 10 caras de la innovación, estrategias para una creatividad excelente..
- 23) **MADDEN, J.D** "El Alcoholismo y Fármaco dependencia " , México ;Editorial Manual Moderno ; 1986
- 24) **MATTOS FERNANDEZ, LENNIA,** (2000), psicología laboral.
- 25) **MEC y D,** Compilación de leyes y otras disposiciones REFORMA EDUCATIVA", Edición: Primera,"La Paz – Bolivia; Editorial U.P.S.; 2001.

- 26) **Muñiz Gonzales, Rafael**, Recursos humanos 2000, Edit. Mac. Graw México – DF.
- 27) **Murray h. a.** (1938). explorations in personality pdf
- 28) **Narváez** (1986), fundamentos de psicología, Mexico .DF. Mc.Grill
- 29) Pérez y Juan Luis Castejón Costa, P. M. (n.d.). Capacidad predictiva de las variables cognitivo-motivacionales sobre el rendimiento académico. Uji.Es. Retrieved November 21, 2021, from <http://reme.uji.es/articulos/numero28/article4/article4.pdf>
- 30) **Salinas garcía, Telmo**, Nociones de Psicología, Edit. Especial para Bolivia, Edit. Morata S.A.
- 31) **Stellar**, (1967), LA MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA
- 32) **Thomas, William I.** (1923), *The child in America: Behavior problems and programs.*
- 33) **White, Terence Hanbury** (2004), England Have My Bones





## ANEXO II: REGISTRO DE OBSERVACIÓN

A través del presente registro se busca conocer algunas características de la Unidad Educativa donde se realiza la investigación, para realizar el trabajo de tesis.

UNIDAD EDUCATIVA.....

CURSO.....

No DE ESTUDIANTES: ..... VARONES  MUJERES

### I. INFRAESTRUCTURA.

CARACTERISTICAS	INDICADORES		
	BUENA	REGULAR	MALA
1. AULAS			
2. LUMINOSIDAD			
3. NÚMERO DE ASIENTOS			
4. SERVICIOS HIGIÉNICOS			
5. BIBLIOTECA			
6. ESPACIO RECREATIVO			

### II. MATERIAL DIDACTICO.

CARACTERISTICAS	INDICADORES		
	BUENA	REGULAR	MALA
1. TIPO DE PIZARRA			
2. CUADROS DIDÁCTICOS			
3. TELEVISORES			
4. VCD			
5. VIDEOS			
6. COMPUTADORAS			

### III. ESTUDIANTES.

- |  |   |
|--|---|
| 1.- Activos <input type="checkbox"/>     | 5.- Pasivos <input type="checkbox"/>        |
| 2.- Atentos <input type="checkbox"/>     | 6.- Desatentos <input type="checkbox"/>     |
| 3.- Alegres <input type="checkbox"/>     | 7.- Tristes <input type="checkbox"/>        |
| 4.- Con interés <input type="checkbox"/> | 8.- Desinteresados <input type="checkbox"/> |

### IV. PROFESORES.

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1.- Activos <input type="checkbox"/>  | 4.-Pasivos <input type="checkbox"/>       |
| 2.- Gritones <input type="checkbox"/> | 5.- Comprensivos <input type="checkbox"/> |
| 3.- Amables <input type="checkbox"/>  | 6.- Groseros <input type="checkbox"/>     |

### V. RELACIONES HUMANAS.

- |   |  |
|---|--|
| 1.-Conversadores <input type="checkbox"/>                 | 6.- Poco comunicativos <input type="checkbox"/>  |
| 2.-Incentivadores <input type="checkbox"/>                | 7.-.Poco incentivadores <input type="checkbox"/> |
| 3.-Buen carácter <input type="checkbox"/>                 | 8.- Intolerantes <input type="checkbox"/>        |
| 4.-Paciencia con los estudiantes <input type="checkbox"/> | 9. -Conducta agresiva <input type="checkbox"/>   |
| 5.-Alegre <input type="checkbox"/>                        | 10.- Serio <input type="checkbox"/>              |

## **ANEXO III: MARCO INSTITUCIONAL**

### **DE LA UNIDAD EDUCATIVA COSMOS 79**

#### **INFRA ESTRUCTURA**

La infraestructura de la Unidad Educativa “COSMOS 79” está en condiciones regular, con aulas en estado regular, funciona en el turno de la tarde en el nivel primario y en el turno de la mañana el nivel secundario, por otra parte se ve la necesidad de equipamiento de los pupitres porque están en mal estado y falta la refacción de las aulas y los baños están en precarias condiciones.

#### **ORGANIZACIÓN**

La unidad educativa en el turno de la tarde se organiza todo con anticipación para una buena demostración todo está a cargo del director, secretario, profesores, un regente personal de servicio (portera) y consejos educativos.

#### **RECURSOS HUMANOS**

##### **ADMINISTRATIVOS**

La unidad educativa “COSMOS 79” cuenta con un Director el cual está a cargo de la dirección de dicha Unidad Educativa, así mismo cuenta con una secretaria, una portera, Consejo Educativo conformado por los padres de familia.

##### **DOCENTES**

La Unidad Educativa “COSMOS 79” cuenta con 39 docentes y 3 auxiliares de kínder.

##### **MISIÓN.-**

Formar integral y holísticamente a las niñas y a los niños con mentalidad creadora, solidaria, productiva y crítica. Fortalecida en una educación en valores sociocomunitario, capaces de afrontar los diversos problemas que se presentan en la vida, desarrollando aptitudes, habilidades y destrezas que permita consolidar la

convivencia armónica a través de una educación inclusiva, integradora, descolonizadora, liberadora y participativa enfocada al vivir bien.

### **VISIÓN.-**

Ser una unidad educativa de excelencia, que ofrezca una calidad educativa con reconocimiento a nivel distrito y departamental, en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, impulsando una educación; descolonizadora, integral, y productivo, orientado a desarrollar la formación integral holística de los estudiantes aptos para transformar la realidad responder a las necesidades y expectativas del contextos con igualdad de oportunidades y con participación social en la búsqueda conjunta del vivir bien.

### **OBJETIVOS:**

#### **OBJETIVO GENERAL.-**

Desarrollar una educación de calidad, fortaleciendo y consolidando la educación productiva, a través de la implementación de estrategias metodológicas y actividades que permitan desarrollar el pensamiento divergente, creativo y productivo para consolidar una formación integral y holística de los estudiantes, mediante una gestión educativa integral como establece el M.E.S.C.P.

#### **OBJETIVO ESPECIFICO.-**

Sensibilizar a la comunidad educativa en relación a la práctica de valores sociocomunitarios que permita fortalecer la integración y la unión familiar, a través de seminarios y talleres de capacitación a las y los padres de familia.

### **SOSTENIMIENTO**

La Unidad Educativa “COSMOS 79” recibe recursos del Estado Plurinacional de Bolivia, Alcaldía de la Ciudad El Alto, Distrital de la Ciudad El Alto.

## ANEXOS IV: FOTOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA COSMOS 79



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.



**Fuente: Elaboración propia.**