

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TECNOLOGÍA EDUCATIVA

**PERCEPCIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES
Y SU INCIDENCIA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE
LOS ALUMNOS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HERMÓGENES
ARENAS YÁÑEZ", EN EL 2011**

TESIS

PRESENTADA POR:

LIC. YEMELY KARINA GONZÁLES MAQUERA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCION EN TECNOLOGÍA EDUCATIVA**

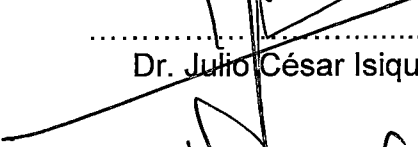
**TACNA - PERÚ
2012**

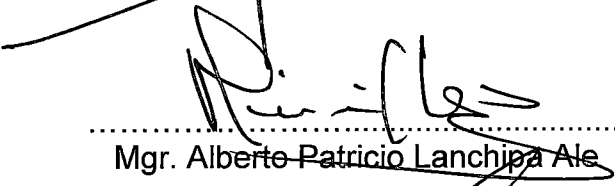
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
ESCUELA DE POSGRADO

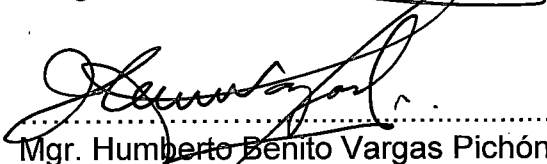
MAESTRÍA EN TECNOLOGÍA EDUCATIVA

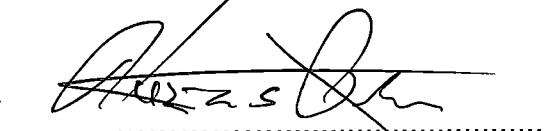
PERCEPCIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU
INCIDENCIA EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS
ALUMNOS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“HERMÓGENES ARENAS
YÁÑEZ”, EN EL 2011

Tesis sustentada y aprobada el 26 de abril del 2012; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. Julio César Isique Calderón

SECRETARIO : 
.....
Mgr. Alberto Patricio Lanchipa Ale

MIEMBRO : 
.....
Mgr. Humberto Benito Vargas Pichón

ASESOR : 
.....
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

DEDICATORIA

A mis padres Julio y Lourdes quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a los profesionales del sector educación que participaron y colaboraron, con sus opiniones durante el desarrollo del trabajo y en la evaluación del mismo.

A los docentes de la Maestría en Tecnología Educativa de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, a quienes agradezco sus enseñanzas y el compartir generosamente sus experiencias.

Agradezco también a mis compañeros de promoción, por la oportunidad de compartir experiencias y colaboración permanente durante nuestros estudios.

Finalmente mi agradecimiento a una persona muy especial que estuvo siempre a mi lado, apoyándome.

Yemely Karina Gonzáles Maquera

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	01
--------------	----

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción del problema	03
1.2	Formulación del problema	06
1.2.1	Problema general	06
1.2.2	Problemas específicos	07
1.3	Justificación y delimitación de la investigación	07
1.3.1	Justificación de la investigación	07
1.3.2	Delimitación de la investigación	10
1.4	Objetivos de la investigación	10
1.4.1	Objetivo general	10
1.4.2	Objetivos específicos	10
1.5	Hipótesis	11
1.5.1	Hipótesis general	11
1.5.2	Hipótesis específicas	11

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	13
2.2	Percepción sobre las estrategias motivacionales	16
2.2.1	¿Cómo se origina, cuáles son los indicadores y cuáles son los factores en el proceso motivacional del estudiante?	16
2.2.2	Definición de motivación	22
2.2.3	El proceso motivacional en los estudiantes	26
2.2.4	Las estrategias motivacionales ¿Qué son y cuáles son?	31

2.2.5	Principios para la intervención motivacional en el aula	47
2.2.6	Propuesta para que el docente mejore sus estrategias de motivación en el aula	49
2.2.7	Razones de los alumnos y alumnas para trabajar en clase	53
2.3	Inteligencia emocional	56
2.3.1	Definición de inteligencia emocional	56
2.3.2	Componentes de la inteligencia emocional	59
2.3.3	Motivadores modernos	63
2.3.4	La inteligencia emocional en el trabajo	65
2.3.5	El desarrollo de la inteligencia emocional en la educación	71

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de la investigación	76
3.1.1	Tipo de investigación	76
3.1.2	Diseño de investigación	76
3.2	Población y muestra	77
3.2.1	Población	77
3.2.2	Muestra	77
3.3	Variables e indicadores	79
3.4	Instrumentos de la recolección de datos	79
3.5	Fuentes para la obtención de la información	80
3.6	Procesamiento y técnicas de análisis de datos	80

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Confiabilidad de instrumentos y escala de valoración	81
4.2	Resultados de la percepción sobre las estrategias motivacionales	85
4.2.1	Análisis por indicador	85
4.2.2	Análisis global	100

4.3	Resultados de la inteligencia emocional	103
4.3.1	Análisis por indicador	103
4.3.2	Análisis global	118
4.4	Discusión	121
4.5	Contraste de hipótesis	124
4.5.1	Hipótesis específicas	124
4.5.2	Hipótesis general	130
	CONCLUSIONES	133
	RECOMENDACIONES	135

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 01:	Actitudes en el alumno a contrarrestar y potenciar	37
Cuadro 02:	Estrategias motivacionales del docente	38
Cuadro 03:	Características de los factores de la inteligencia emocional	63
Cuadro 04:	Población estudiantil del nivel secundario	77
Cuadro 05:	Muestra estudiantil del nivel secundario	78
Cuadro 06:	Operacionalización de las variables	79
Cuadro 07:	Indicador – ítems: Percepción sobre las estrategias motivacionales	82
Cuadro 08:	Indicador – ítems: Inteligencia emocional	82
Cuadro 09:	Escala de valoración: Percepción sobre las estrategias motivacionales	83
Cuadro 10:	Escala de valoración: Inteligencia emocional	83
Cuadro 11:	Alpha de Cronbach: Percepción sobre las estrategias motivacionales	84
Cuadro 12:	Alpha de Cronbach: Inteligencia emocional	84
Cuadro 13:	Indicador 01: Tomar acción	85
Cuadro 14:	Indicador 02: Perseverancia en el logro de las tareas	89
Cuadro 15:	Indicador 03: Compromiso cognitivo en cumplirla	93
Cuadro 16:	Indicador 04: Resultado obtenido	97
Cuadro 17:	Percepción sobre las estrategias motivacionales	100
Cuadro 18:	Indicador 01: Autoconciencia	103

Cuadro 19: Indicador 02: Control emocional	106
Cuadro 20: Indicador 03: Automotivación	109
Cuadro 21: Indicador 04: Relacionarse bien	112
Cuadro 22: Indicador 05: Asesoría emocional	115
Cuadro 21: Inteligencia emocional	118
Cuadro 22: Coeficiente de correlación de Pearson	129
Cuadro 23: Estadístico Chi-cuadrado	131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Motivación del docente	09
Gráfico 02: Variables ó factores que influyen en la motivación del estudiante	19
Gráfico 03: Esquematización del proceso de motivación humana	27
Gráfico 04: Tipos de metas	30
Gráfico 05: Indicador 01: Tomar acción	86
Gráfico 06: Indicador 02: Perseverancia en el logro de la tareas	90
Gráfico 07: Indicador 03: Compromiso cognitivo en cumplirla	94
Gráfico 08: Indicador 04: Resultado obtenido	99
Gráfico 09: Percepción sobre las estrategias motivacionales	101
Gráfico 10: Percepción sobre las estrategias motivacionales (por indicadores)	102
Gráfico 11: Indicador 01: Autoconciencia	104
Gráfico 12: Indicador 02: Control emocional	107
Gráfico 13: Indicador 03: Automotivación	110
Gráfico 14: Indicador 04: Relacionarse bien	113
Gráfico 15: Indicador 05: Asesoría emocional	116
Gráfico 16: Inteligencia emocional	119
Gráfico 17: Inteligencia emocional (por indicadores)	120

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo el de determinar la percepción que tienen los estudiantes sobre las estrategias de motivación que utilizan sus docentes y ello cómo incide en su inteligencia emocional. El ámbito de trabajo se centró en los alumnos de nivel secundario de la IIEE "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna (muestra de 149 personas). Con respecto a la percepción del estudiante sobre las estrategias motivacionales que utiliza su profesor, se encontró que es adecuada; resaltando el indicador "Tomar acción", mientras que el "Resultado obtenido" es que se debe reforzar.

Sobre el análisis de la variable "Inteligencia emocional" de los estudiantes, se encontró que es adecuada; resaltando el indicador "Automotivación", mientras que el "Control emocional" es el que se debe reforzar. Se concluyó que existe incidencia de la percepción sobre las estrategias motivacionales en la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos.

ABSTRACT

The present work of investigation has as principal aim of determining the perception that the students have on the strategies of motivation that his teachers use and it since it affects in his emotional intelligence. The area of work centred on the pupils of secondary level of the IIEE "Hermógenes Arenas Yáñez" from Tacna (Sample of 149 persons). With regard to the perception of the student on the strategies of motivation that his teacher uses, one thought that it is suitable; highlighting the indicator "To take action", whereas the "Result obtained" is that it is necessary to reinforce.

On the analysis of the variable "Emotional intelligence" of the students, one thought that it is suitable; highlighting the indicator "Auto motivation", whereas the "Emotional control" is the one that it is necessary to reinforce. One concluded that incident of the perception exists on the strategies of motivation in the emotional intelligence that characterizes the pupils.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presenta como objetivo central el determinar la incidencia de la percepción sobre las estrategias motivacionales en la inteligencia emocional que caracteriza a los estudiantes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna, con la finalidad de proponer alternativas de mejora a la generación de aprendizajes.

En el capítulo I, se determinó el problema a investigar, definiendo para ello sus objetivos centrales y específicos, identificando la justificación del tema y las hipótesis de investigación a contrastar. En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico de las variables definidas en la investigación, percepción sobre las estrategias motivacionales e inteligencia emocional; para lo cual, se analizan teorías, enfoques, modelos, otros.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología de la investigación, centrandose la atención en el tipo y diseño empleado, los indicadores de las variables, la población y la muestra investigada, fuentes de información y el procesamiento y técnicas de recolección de datos.

En el capítulo IV, se efectuó el análisis y discusión de los resultados encontrados; el cual se desarrolló a través de cuadros resúmenes y gráficos de cada uno de los indicadores; culminado con el contraste de las hipótesis definidas, las conclusiones y recomendaciones alcanzadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

La tarea de enseñar requiere que el docente posea la adecuada formación y capacitación pedagógica correspondiente, de manera tal que su labor e interacción con los alumnos resulta beneficiosa en ambos lados. Lamentablemente, muchas veces los docentes no poseen un adecuado método de enseñanza y peor aún, no poseen ni aplican adecuadas situaciones motivadoras, lo que influye de sobre manera en los aprendizajes de sus alumnos.

La motivación resulta así, imprescindible en todo acto de enseñanza aprendizaje. En base a las reuniones de trabajo y a las entrevistas previas desarrolladas con docentes y estudiantes de instituciones educativas, ello permite establecer que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los escolares, son el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte del docente.

Así, el alumno se desmotiva, ya sea por la personalidad del docente, su comportamiento autoritario, por la ausencia de material didáctico, por un inadecuado método de enseñanza, e incluso, muchas veces la falta de motivación proviene desde la esfera familiar del educando. El presente trabajo de investigación se centrará en el estudio de la motivación desde la óptica del docente.

Con respecto a la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" de la ciudad de Tacna, se efectuó un análisis del diagnóstico existente en su Proyecto Educativo Institucional, encontrando aspectos como: **Falta de reconocimiento al esfuerzo, una conducta individualista, falta de integración e inadecuada comunicación, poca participación voluntaria en actividades de integración, limitada tolerancia para aceptar opiniones, indiferencia y escasa participación de algunos docentes, falta de compromiso e identificación de los padres de familia con la institución, y principalmente una débil aplicación de estrategias de motivación de los docentes que permita que los alumnos mejoren sus niveles de aprendizaje y la formación de una inteligencia emocional acorde a las exigencias del entorno.**

En base a esta situación, se considera a priori que las **causas** de ello serían:

- La existencia de trabas que impiden un adecuado desarrollo personal y profesional de los trabajadores, que afecta la formación de los estudiantes.
- Una dirección que debería impulsar más los intereses institucionales.
- La falta de un plan de estímulos que guarde relación con el desempeño laboral.
- Condiciones socioeconómicas de los padres de familia que no favorecen a una óptima formación de la inteligencia emocional de sus hijos, que facilite la labor del docente.

Estas causas y otras, generan la existencia de una actitud laboral no centrada en los intereses institucionales, ocasionando algunos **efectos**, tales como:

- Alumnos y padres de familia poco satisfechos con la calidad del servicio educativo proporcionado por la institución.
- Personal docente y administrativo poco comprometido con la visión y misión del colegio.

- La existencia solamente de grupos de trabajo y no de equipos de trabajo.
- Un clima laboral tenso y hostil.

Por ello, el presente trabajo de investigación se focaliza en analizar dicha problemática, con la finalidad de mejorar las estrategias de motivación del docente de aula, buscando plantear propuestas y recomendaciones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo incide la percepción del uso de las estrategias motivacionales en la inteligencia emocional de los alumnos de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez"?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo perciben el uso de las estrategias motivacionales los alumnos del nivel secundario de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez”?
- b) ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E “Hermógenes Arenas Yáñez”?
- c) ¿Cuál es la relación entre los indicadores de la percepción sobre las estrategias motivacionales y los indicadores de la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E “Hermógenes Arenas Yáñez”?

1.3 Justificación y delimitación de la investigación

1.3.1 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica en el hecho de que la gran mayoría de docentes del nivel secundaria, hacen uso de diversos tipos de motivación en el transcurso de su labor pedagógica. Muchas veces las motivaciones aplicadas no tienen relación con el contenido de

enseñanza y lo que es peor, mantienen una uniformidad en cuanto a su estructura.

Por tanto, el estudio permitirá establecer de qué manera la motivación que aplica el docente le permite al alumno interesarse más por los contenidos de las asignaturas, particularmente a fortalecer su inteligencia emocional, y en qué medida esta motivación corresponde con sus intereses y necesidades personales.

Asimismo, el estudio permitirá tener información valedera y científica acerca de cómo mejorar los aprendizajes escolares dentro y fuera del aula.

Los aspectos relevantes del presente trabajo de investigación se resumen en:

a) Relevancia científico - social, debido a que el desarrollo del estudio de la percepción de las estrategias motivacionales del docente y su incidencia en el nivel de inteligencia emocional de los estudiantes; permite identificar alternativas a considerar en los planes de mejoramiento institucional.

b) **Relevancia académica**, ya que los resultados de la investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado.

c) **Relevancia práctico - institucional**, dado que el estudio permite valorar la labor trascendental que desarrolla el personal docente de una institución educativa pública.

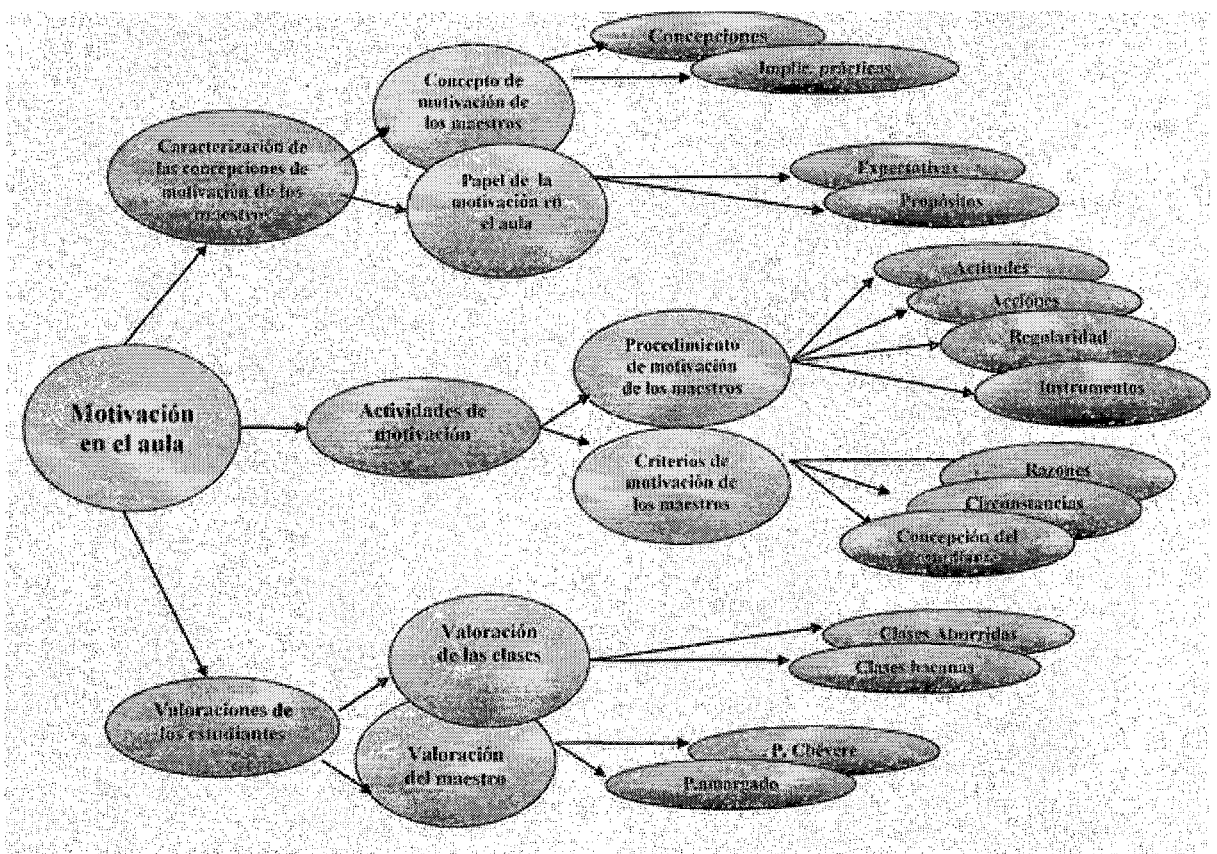


GRÁFICO 01: Motivación del docente

FUENTE: <http://www.monografias.com/trabajos50/motivación-enseñanza/motivación-enseñanza4.shtml> (2005)

1.3.2 Delimitación de la investigación

La delimitación del trabajo de investigación se centra en los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez". Siendo el objeto de investigación la gestión pedagógica; y su campo de investigación, las estrategias motivacionales del docente.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la incidencia de la percepción del uso de las estrategias motivacionales en la inteligencia emocional de los alumnos de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez", en el 2011.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Analizar la percepción del uso de las estrategias motivacionales de los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez".

- b) Conocer el nivel de inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez".
- c) Analizar la relación entre los indicadores de la percepción sobre las estrategias motivacionales y los indicadores de la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez".

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La percepción sobre las estrategias motivacionales incide en la inteligencia emocional de los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez".

1.5.2 Hipótesis específicas

- a) La percepción de las estrategias motivacionales de los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" es inadecuada.

- b) El nivel de inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" es inadecuado.
- c) Los indicadores de la percepción sobre las estrategias motivacionales se relacionan de forma directa y significativa con los indicadores de la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez".

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Se han identificado algunos trabajos que sirven de guía para nuestra investigación:

- a) **“La motivación en educación: Construcción de un cuestionario de estrategias Motivacionales”**. Universidad Las Palmas de Gran Canaria (España), 1998.

Autor: SÁNCHEZ MARTÍNEZ, Paula.

Conclusiones:

- El estudio permite concluir que es necesario planificar una actuación en el aula que incluya un diseño motivacional para conseguir que los alumnos se interesen más por la dinámica del proceso enseñanza/aprendizaje y también permiten constatar que no existe una regla general sino que las estrategias deben diseñarse en un amplio abanico que contemple los diferentes perfiles motivacionales de los alumnos.

- Los resultados también permiten cuestionar que en el entorno universitario el profesor no tiene nada que hacer en la motivación de los alumnos y que ésta deba ser una tarea de los estudiantes.

b) “Factores que influyen en los aprendizajes del Área Personal Social de los alumnos del 3º grado de Primaria en el C.E San Juan Bautista de la Ciudad de Piura”. Universidad Privada de Piura. Tesis para obtener el Grado de Magíster en Educación, 2007.

Autor: DOMINGUEZ PEÑA, Rosaflor y Otros.

Conclusiones:

- Los investigadores encuentran que: el aprendizaje de contenidos del personal social se encuentra condicionado con frecuencia a la motivación que realiza la docente en clase.
- La motivación docente se encuentra desligada del contexto de los educandos, lo cual genera interferencias entre el tema de clase y el interés por éste.
- Por otro lado, la docente poco se preocupa por la situación personal y social de sus alumnos, no permite el dialogo con ello y no considera la vida familiar como influyente en algunas deficiencias escolares.

c) “La motivación docente y su influencia en el desarrollo psicomotor de los alumnos del 1º grado de primaria del C.E Hermanos Meléndez de Piura”. Instituto Superior Pedagógico de Piura. Tesis para obtener el Grado de Profesor de primaria, 2008.

Autores: NIZAMA SANDOVAL, María, PINGO SULLON, Esther.

Conclusiones:

- El docente no motiva adecuadamente a los alumnos, se preocupa por que sus contenidos de clase sean aplicados tal como los programó.
- No logra interesar a los alumnos por el tema de clase, puesto que usa un lenguaje demasiado técnico para el entendimiento de los alumnos.
- La motivación docente está fundamentada en el tipo de contenido y no en los intereses y necesidades de los alumnos.
- Los alumnos expresan que tienen miedo de opinar libremente durante la clase, debido a que el profesor muchas veces les riñe o les pone mala nota.

2.2 Percepción sobre las estrategias motivacionales

2.2.1 ¿Cómo se origina, cuáles son los indicadores y cuáles son los factores en el proceso motivacional del estudiante?

La motivación es un *conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta*. En el contexto escolar, las actitudes, percepciones, expectativas y representaciones que tenga el estudiante de sí mismo, de la tarea a realizar, y de las metas que pretende alcanzar constituyen factores de primer orden que guían y dirigen la conducta del estudiante en el ámbito académico.

El aprendizaje escolar, desde una visión constructivista, no queda, en absoluto, reducido exclusivamente al plano cognitivo 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, lo que demuestra la enorme interrelación que mantienen el ámbito cognitivo y afectivo-motivacional.

En el contexto escolar se han identificado una serie de **indicadores motivacionales** en el estudiante, tales como:¹

- Un primer indicador es la elección entre distintas tareas o actividades, cuando los estudiantes tienen la opción de elegir, su elección indica dónde radican sus intereses y motivación, sin embargo a pesar de que sea un indicador útil, la elección a veces no se puede usar como estrategia en el aula debido que en muchas clases los estudiantes no tienen oportunidad para elegir el material a aprender.
- Otro de los indicadores de motivación en el estudiante es el esfuerzo que se observa en ellos, a los estudiantes motivados no les importa esforzarse para conseguir los resultados deseados. No solamente se refiere al esfuerzo físico sino al esfuerzo mental. Los estudiantes cuando están motivados se esfuerzan mentalmente mientras se les enseña y utilizan las estrategias cognitivas que consideran útiles para el aprendizaje; sin embargo en la medida en que ésta habilidad aumenta se puede realizar la tarea correctamente con el menor esfuerzo.
- Un tercer indicador sería la persistencia o tiempo dedicado a una tarea, ya que los estudiantes motivados tienden a persistir en la

¹ PINTRICH, P., y SHUNK, H. (2006). "Motivación en contextos educativos: teoría, investigación y aplicaciones". Editorial Prentice Hall. Madrid (España). II Edición.

actividad sobre todo cuando se encuentran con obstáculos para su realización. Insistir en terminar una tarea es una condición importante para el aprendizaje, esto puede conducir a grandes logros.

- Por último, los resultados son otro indicador de la motivación, ya que es probable que los estudiantes que eligen enfrentarse a una tarea, esforzarse y persistir, logren un rendimiento superior al de los que no eligen la tarea, se esfuercen menos y persistan poco cuando encuentran dificultades.

Una variable que está muy relacionada con la “Motivación para aprender en un estudiante” es la autoeficacia, la cual se define como **“Los juicios que realizan las personas sobre sus capacidades para organizar y ejecutar las acciones requeridas para alcanzar los tipos de actuación designados”**². Las creencias de autoeficacia desempeñan un rol vital generando aprendices autodirigidos para toda la vida. La confianza de los estudiantes en sus propias capacidades para dominar las actividades académicas afecta sobre sus aspiraciones, su nivel de interés en los logros intelectuales, sus logros académicos y sobre su buena preparación para diferentes carreras y ocupaciones. Un sentido bajo de

² BANDURA, A. (1996). “Social foundations of thought and action: A social cognitive theory”. Editorial Prentice-Hall. EEUU.

eficacia para el manejo de las demandas académicas incrementa también la vulnerabilidad a la ansiedad.

En el siguiente gráfico se identifican las variables ó factores contextuales (autoconcepto, metas de aprendizaje y emociones) y personales de toda situación educativa.

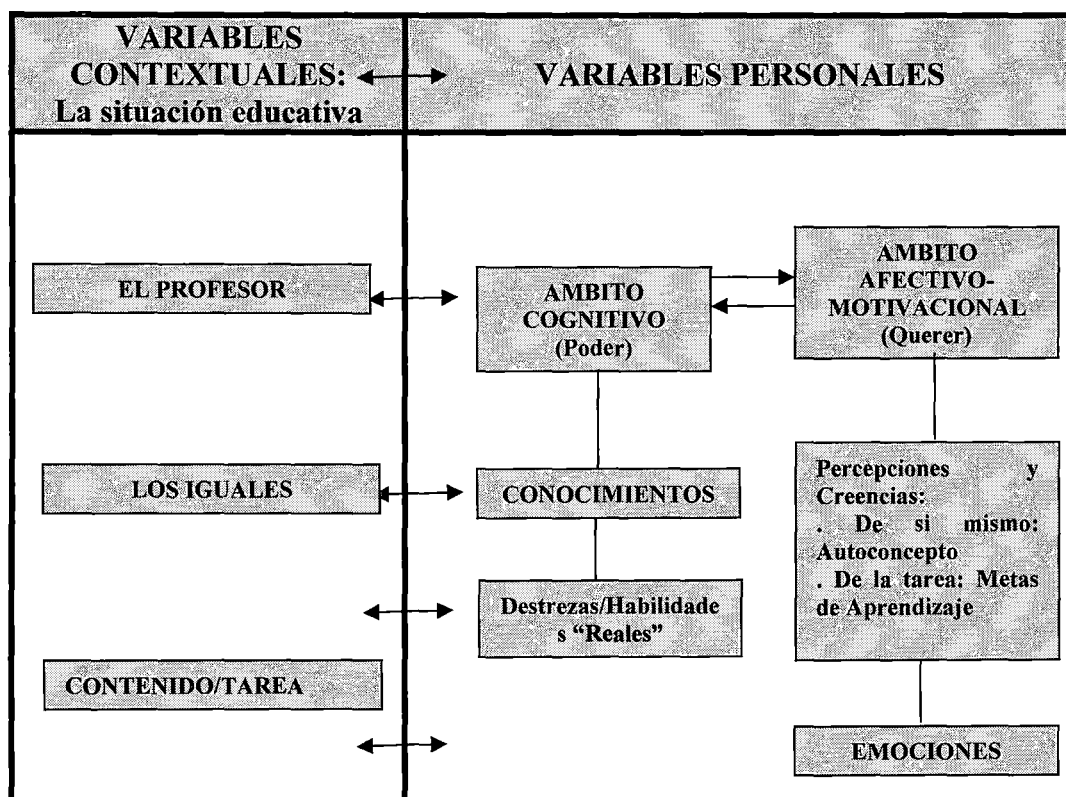


GRÁFICO 02: Variables o factores que influyen en la Motivación del Estudiante

FUENTE: <http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html> (2002)

a) Variables personales de la motivación: Si se analizan las principales teorías sobre motivación, se observa que destacan los siguientes constructos: El autoconcepto, los patrones de atribución causal, y las metas de aprendizaje. En consecuencia, estos factores y su interrelación determinarán en gran medida la motivación escolar. Son pues referencia obligada de todo profesor que desee incidir en la motivación de los alumnos.

Este marco teórico estaría integrado por tres componentes:

- El *componente de expectativa*: Implica las creencias y expectativas de los estudiantes para realizar una determinada tarea.
- El *componente de valor*: Indica las metas de los alumnos y sus creencias sobre la importancia e interés de la tarea.
- El *componente afectivo*: Recoge las reacciones emocionales de los estudiantes ante la tarea.

b) Variables contextuales de la motivación:

- *Influencia de las variables contextuales en el autoconcepto*: Es un hecho constatado la importancia que tienen las interacciones sociales que el estudiante mantiene con los otros significativos (padres, profesores y compañeros) en el desarrollo del autoconcepto, ya que, la información que el estudiante recibe de ellos le condiciona para desarrollar, mantener y/o modificar su

autoconcepto, lo que repercutirá posteriormente en su motivación y rendimiento académico. El profesor es la persona más influyente dentro del aula, por tanto el alumno valora mucho sus opiniones y el trato que recibe de él.

- *Influencia de las variables contextuales en las metas de aprendizaje adoptadas:* Entre las variables situacionales que influyen en las metas que persiguen los alumnos, cabe destacar una serie de elementos relacionados con la organización de la enseñanza y la estructura de la clase: el sistema de evaluación, la actitud del profesor, la organización del aula, el tipo de tareas, etc. Como la organización y la estructuración de la enseñanza es de responsabilidad exclusiva del profesor, se deduce que es éste el que con su actuación instruccional determinará el que los estudiantes adopten un tipo de metas u otras.
- *Influencia de las variables contextuales en las emociones de los estudiantes:* El tipo de emoción que experimenta el alumno en la realización de la tarea viene determinada fundamentalmente por las características propias de la tarea y, en particular, por el contenido de la misma y la estrategia metodológica diseñada por el profesor para su realización.

En ese sentido, para que el alumno se sienta motivado para aprender unos contenidos de forma significativa, es necesario que pueda atribuir *sentido* (utilidad del tema) a aquello que se le propone. Eso depende de muchos factores personales (autoconcepto, creencias, actitudes, expectativas, etc.), pero fundamentalmente depende de cómo se le presente la situación de aprendizaje, lo atractiva e interesante que le resulte al estudiante para implicarse activamente en un proceso de construcción de significados.

2.2.2 Definición de motivación

En el diccionario Enciclopédico *Larousse*, se puede encontrar la siguiente definición del término motivación: **“Conjunto de factores que determinan el comportamiento”**³. Pero esta no es la única definición. Diversas corrientes psicológicas y pedagógicas de pensamiento han propuesto distintas visiones en torno al significado del término y han profundizado en la explicación de aquellas actitudes y procesos asociados al mismo, de tal forma que en la actualidad no existe un consenso en torno a este concepto.

³ “Diccionario enciclopédico Larousse”. (2007). Coedición Internacional hecha en México D. F., Buenos Aires (Argentina) y Caracas (Venezuela). Pág.690.

Santrock⁴ (2003) la define como un **“Proceso psicológico que determina la planificación y la actuación del sujeto”**. Por otro lado, Huertas⁵ (2006) afirma que dicho constructo teórico se refiere **“Al comportamiento humano que tiene algún grado de voluntariedad, el que se dirige a un propósito más o menos internalizado”**.

Kinicki y Kreitner⁶ (2003) mencionan que la motivación se relaciona con los actos volitivos cuando la conciben como el conjunto de **“Procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos”**.

KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz⁷ (1999) indican que la motivación es **“Un término genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares”**.

En la tendencia de considerar la motivación como proceso, se encuentran Reeve y Robbins, el primero concibe la motivación como un conjunto de **“Procesos que proporcionan energía y dirección a la**

⁴ SANTROCK. (2003). **“Conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen”**. Pág. 432.

⁵ HUERTAS, Juan Antonio. (2002). **“Motivación querer aprender”**. Editorial Aique. Buenos Aires (Argentina). p. 65.

⁶ KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). **“Comportamiento organizacional: Conceptos, problemas y prácticas”**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México. Pág.142.

⁷ KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz. (1999). **“Administración, una perspectiva global”**. Editorial McGraw-Hill. México. XI Edición. Pág. 501

conducta”⁸; y el segundo la considera como aquellos **“Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”⁹**.

Romero Pernaleté¹⁰ (2004) define la motivación como la **“Fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada”**. Blum y Taylor¹¹ (1999) ilustran las razones para considerar arduo el estudio de motivación:

- a) En una situación cualquiera, rara vez un individuo se comporta de una determinada forma como resultado de un solo motivo. Varios motivos, por lo general, operan simultáneamente para producir una determinada conducta.
- b) A menudo los individuos ignoran la razón verdadera de su comportamiento. Las personas suelen hacer cosas sin estar conscientes de la motivación básica de su conducta.
- c) La motivación que produce una conducta puede originarse desde el interior del individuo o por factores que actúan desde fuera de

⁸ REEVE, J. (2003). **“Motivación y emoción”**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. III Edición. México D.F.

⁹ ROBBINS, S. (2004). **“Comportamiento organizacional”**. Editorial Pearson. X Edición. México D. F. Pág. 155.

¹⁰ ROMERO PERNALETE, Daniel. (2004). **“Aproximación a la motivación en el trabajo”**. Documento disponible en: <http://www.gestipolis.com/canales5/ger/aproxitraba.htm>

¹¹ BLUM, Milton y TAYLOR, James. (1999). **“Psicología Industrial”**. Editorial Trillas. México D. F. Pp. 472-479.

su persona. Estos factores internos y externos mantienen permanente interacción.

- d) En ocasiones, formas diferentes de conducta son provocadas por un mismo motivo. Un individuo encuentra en el entorno distintas opciones para satisfacer una misma necesidad.
- e) Diferentes motivos pueden dar como resultado una misma forma de conducta. Un mismo tipo de comportamiento puede conducir a lograr incentivos que satisfacen diferentes motivos.
- f) Los motivos varían, tanto en el tipo como en la intensidad, entre un individuo y otro. Las características individuales y la situación hacen que los incentivos que motivan a una persona pueden no motivar a otra. O pueden generar en dos individuos distintos niveles de intensidad.
- g) Los impulsos o motivos varían en un mismo individuo en diferentes ocasiones. aquello que hoy impulsa a alguien a ejecutar una determinada conducta, puede que en el futuro no lo motive.

La motivación es multidimensional pero refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento académico. ***Para el presente trabajo de investigación se entenderá por motivación al constructo hipotético***

usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida a un objetivo.

2.2.3 El proceso motivacional en los estudiantes

Alves Mattos¹² (2003) indica que la motivación en los estudiantes se desarrolla en tres fases:

- a) Aprehensión de un valor para sus vidas y sus aspiraciones.
- b) Los alumnos se convencen de que pueden conseguir ese valor.
- c) Liberación del esfuerzo personal para conquistar el valor.

De lo anterior se infiere que lo primero que se debe buscar es la vinculación del aprendizaje al proyecto de vida de cada estudiante, con el propósito de que se induzcan las otras dos fases.

En el siguiente gráfico se pretende mostrar el proceso motivacional, de acuerdo con McClelland¹³(1998), en un contexto social dado, los individuos se enfrentan continuamente a distintas situaciones, las cuales son percibidas y luego interpretadas. Según este autor, en este primer momento, es cuando la persona **“recibe ciertas señales de activación,**

¹² ALVES MATTOS, Luis. (2003). “Compendio de didáctica general”. Adaptación publicada con la autorización de Editorial Kapelusz. p.2. Disponible en: <http://www.educa.aragob.es/aplicadi/didac/dida38.htm>

¹³ McCLELLAND, D. (1998). “Human Motivations”. Scout Foresman. Nueva York (EEUU).

ciertos indicadores, destaca unos estímulos sobre otros, percibe algunas demandas, conoce los incentivos que puede conseguir, etc.”

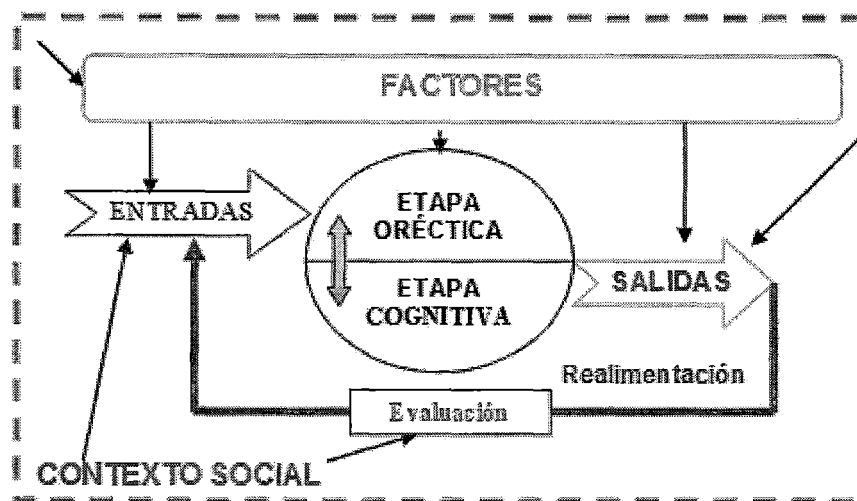


GRÁFICO 03: Esquemmatización del Proceso de Motivación Humana

FUENTE: McClelland (1998). "Motivaciones humanas".

En dicho gráfico se muestra que en el individuo tienen lugar dos etapas: una motivacional propiamente dicha (denominada "oréctica") y otra cognitiva. La primera tiene que ver con los deseos del individuo y en ella se presentan los siguientes pasos: en la persona, después del deseo, surge la anticipación del mismo, esto es, aparecen los motivos; luego se formulan metas y se evalúa su significado social.

Luego viene la etapa cognitiva, en la cual se contempla el conjunto de pasos orientados a la regulación y planificación de las acciones encaminadas a satisfacer los deseos, que consta de los siguientes pasos: Análisis de la información en torno al conjunto de metas, evaluación de la posibilidad de alcanzar dicho conjunto, planeación de la forma de conseguirlo en términos de los medios necesarios y las rutas de acción, y, finalmente, la formación de expectativas, esto es, de creencias que tienen que ver con aquello que el individuo considera que va a pasar cuando consiga o no las metas.

A medida que lo anterior se produce, en el individuo se va presentando la internalización de los motivos y las metas, que no es otra cosa que la asimilación de las mismas, de tal forma que la persona los considerará como parte de sí. Las metas se constituyen en la principal variable que influye en la motivación. Tapia¹⁴ (2003) expone que existen cuatro tipos de metas: las relacionadas con la tarea, las relacionadas con la autovaloración, las relacionadas con la valoración social y las relacionadas con la consecución de recompensas externas.

¹⁴ TAPIA, Jesús Alonso. (2003). "Motivar para aprender. Herramientas para la reflexión pedagógica". Editorial Santillana. Departamento de investigación y comunicación. Bogotá (Colombia).

Las primeras metas están presentes cuando el estudiante quiere aprender. Las metas centradas en la tarea dan origen a tres posibles tipos de motivación: la intrínseca, la motivación de competencia y la motivación de control, de las cuales se hablará un poco más adelante. En las metas relacionadas con la valoración social, el alumno está pendiente de aquello que digan los demás de él; las motivaciones que se presentan con este tipo de metas están relacionadas con la aprobación o rechazo de los adultos o de sus compañeros. Las metas de autovaloración están presentes cuando el estudiante presta más atención a su propio rendimiento, a su propio aprendizaje y dan origen a dos tipos de motivaciones: el miedo al fracaso y la motivación de logro. Finalmente, de las metas relacionadas con la consecución de recompensas externas, se desprende la motivación extrínseca, la cual apunta a alcanzar premios por hacer la tarea o evitar los castigos en caso contrario.

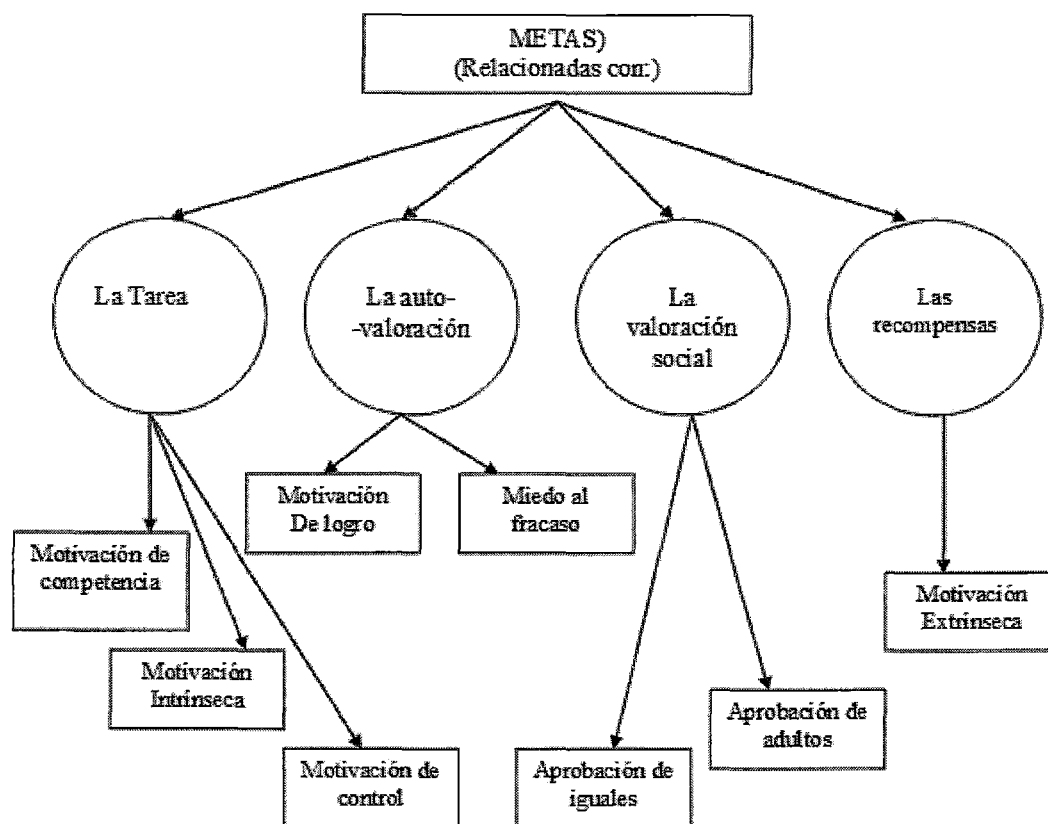


GRÁFICO 04: Tipos de Metas

FUENTE: Tapia (2003). "Motivar para aprender. Herramientas para la reflexión pedagógica".

Para Tapia, las metas no son mutuamente excluyentes, sino que los alumnos exhiben varios tipos de metas, con mayor predominio de unas sobre otras, cuando afrontan el cumplimiento de la tarea escolar. Cuando las metas están relacionadas con la tarea, los estudiantes exhiben conductas que son consideradas por los maestros como deseables y que sirven de base para determinar las motivaciones de los estudiantes (ver gráfico 04).

2.2.4 Las estrategias motivacionales ¿Qué son y cuáles son?

Antes de establecer definiciones, algunos cuestionamientos de los estudiantes:

- ¿Te motiva estar dentro de un grupo con el que te sientes identificado?
- ¿Te gusta conocer los aspectos concretos de una tarea que tienes que realizar o prefieres saber el objetivo general?
- ¿Prefieres hacer lo de siempre, de la misma manera o probar nuevas formas de trabajo?
- ¿Te gusta aprender de forma práctica o teórica?
- ¿Te gusta ver que tu tarea es reconocida entre todos o prefieres que no se reconozca?
- ¿Cuándo estás en un curso te gusta exponer tus experiencias o te da igual?

Al analizar las respuestas de todos los alumnos seguro que serían diferentes unas a otras. Cada uno expresaría su opinión, su impresión personal sobre qué es lo que les motiva en función de sus intereses, expectativas y sus respuestas ante determinados estímulos. Unos

contestarán que prefieren aprender de forma práctica, porque ven más fácil seguir los pasos de una tarea concreta, prefieren actuar a reflexionar, etc., otros contestarán que les gusta que reconozcan sus logros porque esto les impulsa a continuar en su busca, otros quizás no les guste un reconocimiento en público pero si un reconocimiento cara a cara. Esto nos hace ver que todos tenemos motivaciones diferentes, que respondemos antes estímulos diferentes, y que por tanto el trabajo que hagamos para aprovechar la motivación de los alumnos debe ser diferente.

Por tanto, la motivación y las estrategias que podrían emplearse para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene algunos aspectos centrales, tales como:

a) Es una situación mental y por tanto individual: Cada persona tiene su propia concepción sobre qué les motiva. La motivación no es algo que podamos crear como formadores, es una situación individual a la cual podemos contribuir y reforzar. Ejemplo:

Situación: Una alumna de un curso de formación continúa sobre carpintería. A través de una dinámica inicial ha comprobado que prefiere aprender trabajando en grupos, así puede compartir su experiencia y recoger la de los demás.

Estrategia: organizar las sesiones formativas de tal forma que se refuerce su motivación potenciando el trabajo en grupos, debates, realizar pequeñas dinámicas grupales de intercambios de experiencias.

b) Resultado, la continuidad del comportamiento: El resultado que se busca como formadores, es que los alumnos reaccionen de determinada forma ante un estímulo que se le ofrece y que mantengan ese comportamiento de forma permanente. Con lo cual, nuestro esfuerzo y el estímulo deben ser constantes o superiores en un inicio.

En el ejemplo, a la alumna le motiva realizar pequeñas actividades, ejercicios y trabajos en grupo. Uno de los principios que debe tener nuestra programación será el de participación, que se debe traducir en actuaciones concretas que refuercen la motivación, por ejemplo; dinámicas grupales para el análisis, crear grupos para que investiguen sobre un tema concreto y lo expongan, realizar una de la especialidad en grupo organizando previamente la matriz de tareas de cada uno, etc., Por ello, es importante definir qué motiva a los alumnos, y del resultado se identifica qué estrategia seguir para potenciar el trabajo en grupo.

c) La motivación se centra en algo puntual y concreto: La

motivación no es siempre igual en todos los escenarios y en todos los momentos. Se debe procurar estar pendientes de los cambios que van sufriendo las personas con las que se trabaja.

En el ejemplo se ha detectado que la alumna participa mucho en las clases prácticas (taller). Aquí prefiere trabajar en grupos, sin embargo, cuando se está dando clases teóricas prefiere hacer trabajos de forma individual. Por tanto, no se puede aplicar la misma estrategia en dos escenarios diferentes.

Es importante destacar otros conceptos relacionados con la motivación:

- **Estímulos:** Es una acción que se realiza para provocar la respuesta deseada en el alumno; por ejemplo, si se detecta que a un grupo de alumnos les gusta conocer las bases teóricas de la materia, el estímulo es ofrecerles primero una teoría sobre la materia que sustente la práctica posterior. Si se quiere que un grupo de personas participe en la clase y expongan su experiencia en la materia, se debería organizar un concurso para saber sus conocimientos, el estímulo para participar puede ser una recompensa (económica, libros, responsabilidades, etc.).

- **Expectativas:** Son estimaciones y deducciones subjetivas, están basadas en las experiencias previas del sujeto y que condicionan de modo claro la forma de ver el futuro, independientemente de que sean certeras o erróneas, porque lo que realmente importa es la creencia, no la veracidad. Un ejemplo puede ser que cuando vamos a un curso y en los que hemos estado han sido un rollo, normalmente pensamos que el que iniciamos va ser uno más; por eso es importante trabajar antes de ponernos en marcha las expectativas que tienen los alumnos sobre los distintos apartados del curso; contenido, utilidad, método de trabajo, etc., es una forma eficaz de explicarles que nos adaptamos a sus necesidades y que tenemos en cuenta su punto de partida.
- **Aprendizaje significativo:** Esta estrategia parte de lo que conoce el alumno para cruzar lo que tiene con lo que no tiene. Es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender.
- **Autoeficacia:** Es la creencia del individuo de que es capaz de realizar una tarea; por tanto, el docente debe reforzar esta percepción del individuo sobre sí mismo, los logros conseguidos y hacerles ver que se cumplen gracias a su trabajo y compromiso.

- **Recompensa:** Fomentan el aprendizaje de conductas que nos interesan en la formación, y los castigos o molestias reducen la tendencia a repetir la conducta que llevó a ellos. La recompensa puede ser desde el reconocimiento de los logros, un premio por la consecución de alguna meta, etc.

En lo que respecta a las estrategias prácticas para el desarrollo de la motivación, el procedimiento a utilizar en el aula es básicamente el mismo que fuera de ella: Entender a los alumnos y detectar las actitudes que están actuando para potenciar o impedir el aprendizaje; analizar que actuaciones planificar en nuestro día a día; cuando se corrige un error en un ejercicio no se debe limitar a indicar dónde está la equivocación, sino indicar la manera de hacerlo bien (con frecuencia se sabe identificar con precisión la actitud a cambiar, pero no se reflexiona sobre lo que nos gustaría tener en su lugar y cómo podemos llegar a conseguirlo), como se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO 01: Actitudes en el Alumno a Contrarrestar y Potenciar

ACTITUDES A CONTRARRESTAR	ACTITUDES A POTENCIAR
<ul style="list-style-type: none"> - Sólo hay una manera de aprender, así que cuando algo me sale mal tengo que insistir en usar el mismo método. - Mis compañeros aprenden más rápido que yo así es que no debo ser muy inteligente. - Se me da fatal aplicar la teoría en el taller. Yo soy así. - Los errores que cometo son muestra de mi fracaso. - Esta asignatura es muy difícil. Es imposible conseguir resultados mejores. - No me enteré de nada, nunca podré aprender esto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay muchas maneras de aprender, si la que utilizas no te da buenos resultados quizás debas buscar otras estrategias. - Cada uno de nosotros tiene su propio estilo de aprendizaje. Cada uno debe buscar el sistema con el que mejor funcione. - Las cosas se nos dan mejor o peor en función de las estrategias de aprendizaje que utilizamos, no en función de cómo seamos. - Los errores que cometo me dan información sobre los pasos a dar a continuación. - ¿Qué tengo que hacer la próxima vez para hacerlo mejor? - Todavía no he alcanzado el nivel que quiero, pero cada día aprendo algo nuevo.

FUENTE: <http://www.oadl.dip-caceres.org/vprofe/virtualprofe/cursos/c103/comunicacion3.htm> (2002)

Algunos principios a considerar y la identificación de las estrategias que inciden en la motivación del alumno, son las siguientes:

CUADRO 02: Estrategias Motivacionales del Docente

PRINCIPIO	ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES
Activar la curiosidad y el interés del alumno por el contenido del tema o la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la información nueva, sorprendente y relacionada con los conocimientos de los alumnos. - Plantear o suscitar problemas. - Variar los elementos de la tarea para mantener la atención.
Mostrar la relevancia del contenido o tarea para el alumno.	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionar los contenidos con sus experiencias, conocimientos previos y valores. - Mostrar la meta para lo que puede ser relevante aprender los contenidos, utilizar ejemplos de su utilidad.
Organizar la actividad en grupos cooperativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar problemas o tareas que tengan que resolver en grupo de forma coordinada. - Realizar dinámicas grupales. - Evaluar la formación en grupo.
Dar el máximo de opciones de actuación para facilitar la percepción de autonomía.	<ul style="list-style-type: none"> - Elegir compañeros de trabajo. - Elegir tareas a realizar (siendo coherentes con su itinerario).

	<ul style="list-style-type: none"> - Puede participar en su evaluación junto al formador.
Antes, durante y después de la tarea orientar la atención de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> - Antes: Orientar hacia el proceso de solución más que hacia el resultado final de la tarea. - Durante: Orientar hacia la búsqueda y comprobación de posibles medios para superar las dificultades. - Después: Informar sobre lo correcto o incorrecto del resultado, analizando el proceso seguido, sobre lo aprendido, en su autoeficacia, solución de dudas.
Promover la adquisición de los siguientes aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> - La concepción de inteligencia como algo modificable. - Atribuir los resultados a causas percibidas como internas, modificables y controlables. - La toma de conciencia de los factores que les hacen estar más o menos motivados.
Ejemplificar los mismos comportamientos y valores que se tratan de transmitir con los mensajes que se dan en clase.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicarnos los dos principios anteriores a nosotros mismos como formadores. Ejm: No podemos exigir puntualidad si nosotros llegamos tarde.
Organizar las evaluaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Plantear la evaluación como una forma más para aprender. - Evitar comparaciones entre unos y otros, acentuar la comparación con

	<p>uno mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar la evaluación no sólo para saber si el alumno sabe o no sabe, sino por qué. - Dar informaciones cualitativas, no centrarnos solo en las cuantitativas. - Acompañar la comunicación de los resultados con mensajes para optimizar la confianza del alumno en sus posibilidades. - No dar públicamente la información sobre la evaluación. La tutoría es muy eficaz para esto.
--	---

FUENTE: <http://www.oadl.dip-caceres.org/vprofe/virtualprofe/cursos/c103/comunicacion3.htm> (2002)

Se precisa a continuación algunas estrategias metodológicas que el docente debería seguir:

- Relacionarse con los alumnos en el tiempo libre de manera informal, en las horas de patio, fuera del centro, excursiones, etc. para conocerles mejor.
- Aprovechar el conocimiento personal de los alumnos para referirse a ellos en los ejemplos y aplicaciones de la materia del curso en el aula.
- Aprenderse de memoria los nombres de los alumnos.

- Conocer el nivel de conocimientos de los alumnos y sus experiencias relacionadas con la materia del curso, de la cual es profesor.
- Adaptar los ejemplos y explicaciones de la materia a su nivel y tipo de experiencias anteriores.
- Presentar un esquema de lo que se va a tratar en la clase.
- Intentar explicar siempre que se pueda la utilidad de la materia que se va a estudiar, tanto para su futuro profesional como para fundamentar conocimientos y aplicaciones posteriores.
- Comentar algunas veces, y en especial cuando se detecta que se aburren, si el ritmo de las explicaciones y la forma son adecuados. La explicación lenta y reiterativa fomenta el aburrimiento y la rápida genera cansancio, abandono y distracción.
- Si se va a comentar un tema novedoso del cual el alumnado no tiene experiencia, convendría organizar una práctica, siempre que esto sea posible, para referirse a ella en la exposición teórica del tema.
- Procurar cambiar de formas externas en la exposición de los temas. Con el tiempo el profesor suele recurrir a comportamientos rutinarios en la forma de enseñar que revierte en hábitos de docencia con poca variedad. Las clases magistrales, las sesiones

de grupo, la utilización de medios audiovisuales, las sesiones de discusión, etc. son un medio importante para mantener la atención.

- Analizar los contenidos del programa y procurar introducir en la programación diferentes formas de enseñanza. Al cabo de un tiempo conviene modificar el orden y, a ser posible las actividades.
- Cuidar el tono, la intensidad y la modulación son formas de mantenimiento de la atención. El profesor debería cuidar las clases como si fuera una obra teatral
- Define metas concretas a realizar, es más fácil ver el logro y reconocerlo.

Complementando lo anterior, la motivación debe darse **antes, durante y al final** de la construcción del aprendizaje. Por tanto, existen algunas estrategias que el docente podría utilizar con la finalidad de motivar a los alumnos antes, durante y después de las actividades o tareas:

a) Manejo de la motivación “antes”:

- **Mantener una actitud positiva:** Primero que nada, el maestro debe mostrar una actitud positiva, ya que los alumnos la captarán inmediatamente cuando entre al salón de clase.

- **Generar un ambiente agradable de trabajo:** El clima o la atmósfera del salón de clase debe ser cordial y de respeto. Se debe evitar situaciones donde se humille al alumno.
- **Detectar el conocimiento previo de los alumnos:** Esto permitirá tener un punto de partida para organizar las actividades y detectar el nivel de dificultad que deberá tener. Asimismo, se podrá conocer el lenguaje de los alumnos y el contexto en el que se desenvuelven.
- **Preparar los contenidos y actividades de cada sesión:** Un maestro que llega a improvisar es detectado automáticamente por los alumnos, por lo cual pierde credibilidad y los desmotiva.
- **Mantener una mente abierta y flexible ante los conocimientos y cambios:** Hay que considerar que los conocimientos se construyen y reconstruyen día a día; que existen diferentes perspectivas para abordarlos ya que no son conocimientos acabados e inmutables.
- **Generar conflictos cognitivos dentro del aula:** Plantear o suscitar problemas que deba resolver el alumno, que activen su curiosidad e interés. Presentar información nueva, sorprendente, incongruente con los conocimientos previos del alumno para que éste sienta la necesidad de investigar y reacomodar sus esquemas mentales.

- **Orientar la atención de los alumnos hacia la tarea:** Tratar de que los alumnos tengan más interés por el proceso de aprender y no por las recompensas que puedan tener.
- **Cuidar los mensajes que se dan:** Tratar de no desmotivar a los alumnos diciendo que algo es muy difícil y que no van a poder con ello. Al contrario, hay que alentarlos a que den su mayor esfuerzo y felicitarlos por ello.

b) Manejo de la motivación “durante”:

- **Utilizar ejemplos y un lenguaje familiar al alumno:** A partir del conocimiento previo del educando, el maestro puede conocer su forma de hablar y pensar. Utilizando esto se pueden dar ejemplos que los alumnos puedan relacionar con su contexto, sus experiencias y valores.
- **Variar los elementos de la tarea para mantener la atención:** Si el maestro siempre sigue las mismas actividades y procedimientos en todas las clases, los alumnos se aburrirán, ya que éstas se harán monótonas. Por ello, el maestro deberá tener un conjunto amplio de estrategias de aprendizaje para que los alumnos se motiven en la construcción de su aprendizaje.
- **Organizar actividades en grupos cooperativos:** Pueden ser exposiciones, debates, representaciones, investigaciones, etc. Las

actividades en grupos cooperativos permitirán a los alumnos tener diferentes puntos de vista sobre el mismo material, por lo cual sus compañeros servirán de mediadores en la construcción de su conocimiento.

- **Dar el máximo de opciones posibles de actuación para facilitar la percepción de la autonomía:** El alumno, aún cuando sea parte de un grupo, es un ser autónomo, que merece ser tomado en cuenta como tal; por lo cual, no debe ser tratado como uno más en la masa. Se debe respetar su individualidad dejándolo actuar y pensar por sí mismo.
- **Mostrar las aplicaciones que pueden tener los conocimientos:** Ejemplificar mediante situaciones diarias la relevancia de los contenidos. Muchas veces los alumnos dicen: para qué estudio esto si no me va a servir para nada. El maestro debe orientarlos para que lo apliquen en su realidad. Si es posible, guiarlos para que sean ellos quienes le encuentren sentido y digan para qué sirve.
- **Orientarlos para la búsqueda y comprobación de posibles medios para superar las dificultades:** Hay un dicho popular que dice: si le das un pez al hambriento, comerá ese día. Si le enseñas

a pescar, comerá siempre. Esta analogía sirve para ejemplificar la labor del docente.

c) Manejo de la motivación “después”:

- **Diseñar las evaluaciones de forma tal que no sólo proporcionen información del nivel de conocimientos, sino que también permitan conocer las razones del fracaso, en caso de existir:** La evaluación debe permitir detectar las fallas del proceso enseñanza aprendizaje, para que el maestro y el alumno puedan profundizar en ellas y corregirlas.
- **Evitar en lo posible dar sólo calificaciones:** Se debe proporcionar a los alumnos información acerca de las fallas, acerca de lo que necesita corregir y aprender.
- **Tratar de incrementar su confianza:** Emitir mensajes positivos para que los alumnos se sigan esforzando, en la medida de sus posibilidades.
- **Dar la evaluación personal en forma confidencial:** No decir las calificaciones delante de todos. Es preferible destinar un tiempo para dar la calificación en forma individual, proveyéndolos de la información necesaria acerca de las fallas y los aciertos; buscando de esta forma la retroalimentación del proceso enseñanza aprendizaje.

2.2.5 Principios para la intervención motivacional en el aula

a) Grupo McClelland y colaboradores: El aporte más importante de este grupo fue el de establecer el primer esquema de desarrollo ontogenético de la motivación del logro que puede servir como guía para fomentar un mejor desarrollo de esta tendencia motivacional en los niños:

- La socialización del gusto por la novedad, por la búsqueda de grados moderados de cambio.
- El fomento de la curiosidad del niño.
- Criterios de eficacia en la evaluación de tareas fomentando la búsqueda de resultados en tareas de logro (autonomía personal).
- Aprendizaje de la autoevaluación.
- Responsabilidad.
- Insistencia de los padres en niveles elevados de rendimiento y su evaluación explícita.
- Predilección por el adiestramiento en la independencia.

b) Proyecto Carnegle, de De Charms: Cuatro secciones principales:

- Fomentar el conocimiento profundo del significado y evaluación de los motivos personales.

- Ponerles la corriente de los pensamientos y formas de actuar típicos de las principales tendencias motivacionales (logro, afiliación y poder).
- Enseñar el valor y la utilidad de planificar el comportamiento de buscar metas realistas.
- Tomar conciencia de lo que significa la autonomía

El programa parece haber tenido sus efectos al aumentar la motivación del logro de los participantes, así por ejemplo, acabaron prefiriendo las tareas moderadamente difíciles a las muy fáciles o muy difíciles, terminaron también mostrando los pensamientos propios de esas personas que pretenden ser eficaces en el mundo académico.

c) Enfoque atribucional: Es necesario aplicar un tratamiento de cambios de pensamientos, enseñar al sujeto un patrón nuevo de explicaciones de sus resultados, por lo general, enseñar a atribuir el éxito a sus capacidades personales estables y el fracaso a la falta de esfuerzo. El efecto no deseado de este tipo de programas es que las personas auténticamente motivadas puedan llegar a explicar un fracaso como consecuencia de no haberse esforzado lo suficiente.

2.2.6 Propuesta para que el docente mejore sus estrategias de motivación en el aula

Esta propuesta instruccional va dirigida hacia los tres elementos claves que integran la situación educativa: Profesor, alumnos y contenido. Para aplicarla, se distinguen tres momentos: Antes, durante y después del proceso instruccional en el aula. Cada uno de estos momentos presenta características distintas, lo que requiere estrategias motivacionales también distintas.

- El momento *antes* se correspondería con la planificación o diseño de instrucción que realiza el profesor para su implementación posterior en el aula.
- El momento *durante* se identifica con el clima de la clase, abarcando una amplia gama de interacciones, y se correspondería con la puesta en práctica del diseño de instrucción anteriormente elaborado.
- El momento *después* correspondería a la evaluación final, así como a la reflexión conjunta sobre el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje seguido, que permita corregir errores y afrontar nuevos aprendizajes.

a) Actuaciones instruccionales a realizar antes de la clase: En primer lugar sería conveniente realizar un diagnóstico previo a la planificación del proceso instruccional para conocer las expectativas y las necesidades de los estudiantes, también sus posibilidades y limitaciones. Solamente partiendo de estas condiciones se pueden generar estrategias motivadoras en el aula. Para que el nuevo aprendizaje resulte intrínsecamente motivador y los estudiantes se impliquen en la construcción activa de nuevos significados se apuesta por *una planificación sistemática y rigurosa* de las situaciones de enseñanza por parte del profesor que, debe contemplar al menos tres aspectos: Las características de los contenidos objeto de enseñanza y los objetivos correspondientes, la competencia (el nivel evolutivo y los conocimientos de partida) de los alumnos, y los distintos enfoques metodológicos que es posible adoptar (presentar de forma atractiva la situación de aprendizaje) para facilitar la atribución de sentido y significado a las actividades y contenidos de aprendizaje.

b) Actuaciones instruccionales a realizar durante la clase: Otras de las actuaciones del profesor para mejorar la motivación de sus alumnos estarían orientadas a crear un *clima afectivo, estimulante*

y de *respeto* durante el proceso de instruccional en el aula. Generar un clima afectivo significa conectarse empáticamente con los alumnos, esto puede lograrse a través de una serie de técnicas o pautas de comportamiento como: Dirigirse a los alumnos por su nombre, aproximación individualizada y personal, uso del humor (permite una mayor distensión), reconocimiento de los fallos, etc.

Hay muchas formas de crear un clima instruccional que resulte estimulante para el aprendizaje. Una manera de estimular el aprendizaje consiste en romper con la monotonía del discurso creando continuamente desequilibrios cognitivos. Otra forma de estimular el interés de los estudiantes es relacionando el contenido con sus experiencias, con lo que conoce y le es familiar. También resulta estimulante envolver a los estudiantes en una amplia variedad de actividades en donde se fomente la participación, el trabajo cooperativo y se utilice material didáctico diverso y atractivo.

c) Actuaciones instruccionales a realizar después de la clase: En primer lugar hay que tratar de evitar o aliviar las emociones negativas como la ansiedad-estrés que aparecen en las situaciones de control o examen. En ese sentido, resulta muy

recomendable la "evaluación criterial" que pone el acento sobre los propios logros de los alumnos, evitando comparaciones en torno a la norma, y permite valorar el esfuerzo personal realizado, teniendo en cuenta sus posibilidades y limitaciones.

Periódicamente, después de finalizar la clase, resulta muy interesante realizar autoevaluaciones conjuntas, profesor y alumnos, sobre el desarrollo del proceso instruccional seguido, expresando de forma sincera las emociones y sentimientos experimentados durante el desarrollo de la clase, así como el reconocimiento de los fallos. También es conveniente generar nuevas interrogantes (desequilibrios cognitivos) después de cada lección que estimulen en los alumnos el deseo continuado de aprender.

Estas y otras actuaciones del profesor van dirigidas a evitar los repetidos fracasos que experimentan los sujetos en el aprendizaje, no tanto por sus aptitudes como por su falta de motivación, que les llevan a desarrollar creencias de falta de competencia, que a su vez, conllevan bajas expectativas de logro y como consecuencia escasa implicación en las tareas y un bajo rendimiento escolar.

2.2.7 Razones de los alumnos y alumnas para trabajar en clase

- a) Deseo de dominio y experiencia de la competencia:** Cuando el profesor se encuentra con alumnos que manifiestan este tipo de motivaciones, es fácil inferir que se trata de personas inteligentes. La pregunta que deberían hacerse los profesores es qué características debería tener la actividad docente a fin de que los alumnos comprendan que lo que está en juego realmente es la adquisición de competencias y no otra cosa.
- b) Deseo de aprender algo útil:** El no saber de modo preciso para qué puede servir lo que se estudia puede resultar desmotivante, incluso para aquellos alumnos que buscan aprender o adquirir competencias, pues se considera mejor ser competente en algo que resulta útil, que en algo que no se sabe para qué sirve.
- c) Deseo de conseguir recompensas:** A menudo se piensa que lo que motiva a los alumnos no es el aprendizaje sino lo que podemos conseguir con él. Y si bien es cierto que facilita el que los alumnos lleguen a interesarse más por la tarea que por la recompensa, cuando el nivel inicial de interés es muy bajo o cuando es necesario alcanzar cierto nivel elemental de destreza para disfrutar con su realización, esta motivación puede ser útil.

d) Necesidad de la seguridad que da el aprobado: La necesidad de conseguir una meta extrínseca al propio aprendizaje estimula un esfuerzo que tiende a afectar los resultados visibles más que al aprendizaje, considerando que éste no implica tanto memorizar como aprender. Se ha comprobado que la proximidad de un examen produce un detrimento del nivel de rendimiento en aquellos casos en los que la tarea, aunque atractiva para el sujeto, requiere no solo la aplicación de reglas conocidas sino el descubrimiento de las reglas mismas de la solución. El que la preocupación por los resultados de las evaluaciones no fomente el interés de los alumnos por aprender y desarrollar las capacidades y competencias que constituyen el objetivo del currículo escolar no significa que tal preocupación no deba tenerse en cuenta a la hora de decidir qué hacer para motivarlos hacia el aprendizaje.

e) Necesidad de preservar la autoestima: El miedo al ridículo, a perder la estima personal frente a los demás, produce una inhibición de la tendencia espontánea a pedir aclaraciones cuando no se sabe, con perjuicios obvios en el aprendizaje. Así mismo, una preocupación excesiva por la estima personal, puede llevar a un alumno a priorizar formas de estudio inadecuadas para el aprendizaje en profundidad. Pero la preocupación por la estima

también puede generar efectos positivos, se ha observado por ejemplo que ante el fracaso, los alumnos que habían desaprobado, tendían a aprobar en la segunda oportunidad cuanto mayor era su preocupación por quedar bien.

f) Necesidad de autonomía y control de la propia conducta: La preocupación por actuar de forma autónoma puede tener consecuencias positivas en lo que refiere al trabajo escolar. Pero para que se produzca la experiencia de autonomía y control personal es necesario: Que el alumno perciba que posee las competencias cuya adquisición es el objetivo de trabajo escolar, facilita la posibilidad de elegir. Que el alumno perciba que el trabajo escolar lleva de hecho el ejercicio y la adquisición de competencias.

g) Necesidad de la aceptación personal incondicional: Teniendo en cuenta el modo en que la percepción de aceptación personal afecta a la motivación y teniendo en cuenta que existen numerosos comportamientos específicos a través de los que se puede transmitir que aceptamos a una persona, si se desea que los alumnos perciban esta aceptación, es necesario que los profesores revisemos no solo nuestras pautas específicas de actuación docente, sino las pautas generales de interacción verbal y no

verbal con las que comunicamos a nuestros alumnos y alumnas la aceptación incondicional que de ellos tenemos y nuestro interés en su progreso personal.

2.3 Inteligencia emocional

2.3.1 Definición de inteligencia emocional

El concepto de inteligencia emocional presenta antecedentes en el concepto de inteligencia social del psicólogo Edward Thorndike (1920), quien la definió como **"La habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas"**. Indica además, que existen también otros dos tipos de inteligencias: la abstracta (habilidad para manejar ideas) y la mecánica (habilidad para entender y manejar objetos).

Otro antecedente lo constituye la teoría de "las inteligencias múltiples" del Dr. Howard Gardner, de la Universidad de Harvard, quien plantea que las personas tienen 7 tipos de inteligencia que nos relacionan con el mundo, las cuales son:

- **Inteligencia lingüística:** Es la inteligencia relacionada con nuestra capacidad verbal, con el lenguaje y con las palabras.
- **Inteligencia lógica:** Tiene que ver con el desarrollo de pensamiento abstracto, con la precisión y la organización a través de pautas o secuencias.
- **Inteligencia musical:** Se relaciona directamente con las habilidades musicales y ritmos.
- **Inteligencia visual - espacial:** La capacidad para integrar elementos, percibirlos y ordenarlos en el espacio, y poder establecer relaciones de tipo metafórico entre ellos.
- **Inteligencia kinestésica:** Abarca todo lo relacionado con el movimiento tanto corporal como el de los objetos, y los reflejos.
- **Inteligencia interpersonal:** Implica la capacidad de establecer relaciones con otras personas.
- **Inteligencia intrapersonal:** Se refiere al conocimiento de uno mismo y todos los procesos relacionados, como autoconfianza y automotivación.

Goleman¹⁵ (1996) indica que el término inteligencia emocional se refiere a ***“la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos,***

¹⁵ GOLEMAN, D. (1996). “La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual”. Javier Vergara Editor, Buenos Aires (Argentina).

los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos". Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas, pero complementarias a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual.

Weisinger¹⁶ (1998) indica que la inteligencia emocional es ***"el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados"***.

Coopers y Sawaf¹⁷ (1999) la definen como ***"la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia"***.

La definición de inteligencia se basa en la medición del CI (Coeficiente Intelectual): raciocinio lógico, habilidades matemáticas, habilidades espaciales. Sin embargo, la inteligencia emocional, es la

¹⁶ WEISINGER, H. (1998). "La inteligencia emocional en el trabajo". Javier Vergara Editor, Buenos Aires.

¹⁷ COOPER, R.K. y SAWAF, A. (1999). "La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones". Editorial Norma, Barcelona (España).

principal responsable por el éxito o fracaso de los profesionales, jefes, líderes, padres. La inteligencia emocional está vinculada a actividades tales como la automotivación. Desde un punto de vista técnico, la motivación es el empleo de la energía en una dirección y para un fin específico. En el contexto de la inteligencia emocional, significa utilizar el sistema emocional para catalizar todo el proceso y mantenerlo en marcha.

La inteligencia emocional se refiere a la **“Capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás”**.¹⁸

2.3.2 Componentes de la inteligencia emocional

Según Daniel Goleman los principales componentes de la inteligencia emocional son:

- a) Autoconocimiento emocional:** Reconocer un sentimiento mientras éste se presenta es la clave de la inteligencia emocional. La falta de habilidad para reconocer nuestros propios sentimientos nos deja a merced de nuestras emociones. Las personas con esta habilidad consiguen conducir mejor sus vidas.

¹⁸ <http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/elorigendelainteligencia.htm> (2009)

- b) Control emocional:** Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida.
- c) Automotivación:** Dirigir las emociones para conseguir un objetivo es esencial para mantenerse en un estado de búsqueda permanente y para mantener la mente creativa para encontrar soluciones. Las personas que tienen esta habilidad tienden a ser más productivas y eficaces, cualquiera que sea su emprendimiento.
- d) Reconocimiento de las emociones ajenas:** La empatía es otra habilidad que construye autoconocimiento emocional. Esta habilidad permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces.
- e) Habilidad para las relaciones interpersonales:** El arte de relacionarse es, en gran parte, la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo que

dice relación con la interacción entre individuos. Son las “estrellas sociales”.

Las tres primeras habilidades se refieren a la inteligencia intrapersonal, las dos últimas a la inteligencia interpersonal:

a) Inteligencia interpersonal: Es la habilidad de entender a otras personas, lo que las motiva, cómo trabajan y cómo trabajar cooperativamente con ellas. Tiene cuatro aspectos principales:

- **Organización de grupos:** Es la habilidad esencial del liderazgo que involucra la iniciativa y la coordinación de esfuerzos de un grupo. No es el poder inherente a los cargos formales, sino la habilidad de obtener de un grupo el reconocimiento del liderazgo y la cooperación espontánea.
- **Negociación de soluciones:** El papel del mediador, previniendo y resolviendo conflictos. Su característica es la diplomacia. Es aquel que argumenta y busca entender los puntos de vista ajenos.
- **Empatía – sintonía personal:** Es la capacidad de identificar y entender los deseos y sentimientos de los demás, y responder (reaccionar) en forma apropiada para canalizarlos en pro del interés común. Capacidad de motivar, de ayudar a las personas a

liberar su talento. Las personas con estas características son excelentes gerentes y vendedores.

- **Sensibilidad social:** Es la capacidad de detectar e identificar sentimientos y motivos de las personas. El hecho de conocer cómo se sienten o son motivados los individuos, ayuda a establecer la armonía interpersonal.

b) Inteligencia Intrapersonal: Es la misma habilidad, pero volcada hacia sí mismo. Es la capacidad de formar un modelo verdadero y preciso de sí mismo y usarlo de forma efectiva y constructiva.

CUADRO 03: Características de los Factores de la Inteligencia Emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL La Gestión inteligente de la emociones	Inteligencia Intrapersonal	<i>AUTO CONOCIMIENTO</i> Capacidad de conocer, descubrir y percibir las propias emociones, teniendo así conciencia y comprensión de uno mismo.	Se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a si mismas de forma realista y que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores.
		<i>AUTO CONTROL</i> Capacidad de controlar y manejar las propias emociones con el fin de que los sentimientos sean los adecuados.	Estas personas son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones límite y son flexibles ante cambios o nuevas ideas.
		<i>MOTIVACIÓN</i> Capacidad de motivarse uno mismo, ordenando y dirigiendo las emociones hacia un objetivo esencial	Personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica. Muestran iniciativa, optimismo y compromiso.
	Inteligencia interpersonal	<i>EMPATÍA</i> Capacidad de reconocer y tratar de comprender las emociones de los demás	Son las personas capaces de escuchar a las demás y entender sus problemas y motivaciones, anticipándose a las necesidades de los demás.
		<i>HABILIDADES SOCIALES</i> Capacidad de manejar las emociones de los demás, con el fin de mejorar el desarrollo interpersonal	Son excelentes negociadores. Tiene gran capacidad para liderar equipos y para dirigir cambios y son capaces de crear sinergias grupales.

FUENTE: <http://www.mailxmail.com> (2005)

2.3.3 Motivadores modernos¹⁹

Existen cuatro fuentes de motivación:

¹⁹ WEISINGER, H. (1998). "La inteligencia emocional en el trabajo". Editor Javier Vergara. Buenos Aires (Argentina).

- a) Nosotros mismos:** Los propios pensamientos, los niveles de ansiedad y el comportamiento de los componentes del propio sistema emocional se convierten en el principal motivador (o a la inversa: el principal desalentador).
- b) Colegas o compañeros de trabajo:** La práctica de gratificación prolongada; el motivar a otros ayudándolos a explotar sus talentos y conseguir su compromiso con los objetivos e intereses comunes. Se trata de desarrollar relaciones de motivación mutua.
- c) Un "Mentor emocional":** Recibe este nombre aquella persona que sirve como modelo de motivación, es el individuo al que le preguntaríamos: "¿Qué harías en esta situación?" o "¿Cómo te sentirías?" No importa que esté vivo o muerto, sea real o ficticio.
- d) El entorno de trabajo:** No solamente en lo que se refiere a carga térmica, ventilación, vibraciones, ruido y las demás variables que deben ser adecuadas según la ley de Higiene y Seguridad, sino rodearnos de objetos motivadores, como por ejemplo fotos de nuestra familia, música (recientes estudios sugieren que Mozart incrementa la agudeza mental o la música barroca con menos de 60 compases por minuto pueden ayudar a fomentar la concentración), luz natural, etc.

Se sabe que el 90% del tiempo de cualquier ejecutivo está ocupado por tareas que involucran relacionarse con otros. Lo mismo sucede con profesionales de Ciencias Exactas, por ejemplo. La Ingeniería, una de las profesiones mejor conceptuadas por sus niveles de CI, tiene en la mayor parte de sus actividades las relaciones interpersonales. En estas actividades, los ingenieros necesitan motivar a otros, conseguir apoyo, influenciar a jefes de departamentos, conseguir recursos, etc.

Se podría decir entonces que inteligencia emocional es el uso inteligente de las emociones: de forma intencional hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de que manera pueden influir mejorando nuestros resultados. En esta era el progreso del trabajador no depende de cómo utilicemos nuestra capacidad intelectual, del conocimiento sino de cómo controlemos nuestras emociones para beneficio propio

2.3.4 La inteligencia emocional en el trabajo

Daniel Goleman determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan

sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Una vez que una persona entra en una organización para que pueda dar lo mejor de sí, hacer bien su trabajo, que no sólo de su talento sino que además lo haga con entusiasmo y compromiso, se necesitan: Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Mata²⁰ (2000) identifica cinco poderes, que los integra bajo el concepto de “La Mano del Poder Humano”, que son: El poder de la voz, el poder de la imaginación, el poder de la alianza, el poder del compromiso y el poder de la contribución. Los distribuye asociándolo con lo que representa cada uno de nuestros dedos:

- El pulgar, que nos sirve para pedir una cola y a la vez comunicarnos, representa el poder de la voz.

²⁰ MATA MOLINA, F. y Otros. (2000). “Emocionalmente inteligente”. Revista Calidad.

- El índice, dedo que levantamos para pedir la palabra e indicar que deseamos compartir algo, representa el poder de la imaginación, pues al levantar nuestro índice estamos listos para compartir nuestras ideas.
- El dedo del medio, que está más cerca de las demás personas cuando extendemos nuestra mano para servirles, para retribuirles, es el que usa para hablar de poder de la retribución.
- El anular representa, por ser el dedo donde se coloca el anillo de matrimonio, el poder del compromiso.
- Por último, el meñique que unidos al de otra persona para hacer la "liga", representa el poder de la asociación.

a) El poder de la voz: Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto, una teoría, éste no tiene vida si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. Más que organizaciones de aprendizaje, lo que más necesitamos es organizaciones de educación, donde la voz de quienes más saben o están preparados se traduzca en el vehículo para facultar a cada vez más personas en las competencias claves del negocio. En cuanto a este poder, se resalta la habilidad para hablar varios idiomas y la de conversar activa y productivamente.

b) El poder de la imaginación: Las empresas y las personas que manejarán con éxito el siglo venidero serán las que en su actuar, generen conductas cónsonas con la imaginación que, como seres humanos, somos capaces de desarrollar y usar para creer en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades. Las personas que con su imaginación vislumbren un presente y futuro diferente, más rápido, más efectivo, más rentable y más placentero, serán las que estarán guiando las acciones de liderazgo en el nuevo milenio.

c) El poder de la retribución: Tiene que ver con el emergente tópico de la inteligencia existencial o espiritual y su influencia en el ámbito laboral. Más empresas están realizando acciones sociales de retribución a las comunidades con las cuales interactúan. La razón es que el personal desarrolla un sentido de conexión con la gente que eleva el espíritu y la motivación, aumentando la identificación con la firma y la productividad global.

d) El poder del compromiso: La lealtad es una ventaja competitiva para las personas y empresas que la poseen. Para contar con personas comprometidas se necesita cumplir con ciertas condiciones que despierten el poder del talento humano: la propiedad del trabajo, la identidad para con la empresa y sus

proyectos, la autonomía de acción, la libertad de compartir ideas y hacer cambios, además de la posibilidad de permitirle al empleado el adueñarse del proceso.

e) El poder de la asociación: Cada vez más surgen en mayor cantidad y rapidez las alianzas entre personas, entre empresas, entre personas y empresas, entre países, entre entidades de diversos tipos. Lo hacen buscando aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovechar la creatividad de uno y el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro. Las alianzas, aún cuando no siempre exitosas nos permiten salir adelante con efectividad en mercados y sociedades en crisis como las actuales. El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

Goleman define el éxito de gerentes líderes y trabajadores, en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas, alcanzando capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, la gerencia y la sociedad. Las competencias emocionales que

más se repitieron como decisivas en el éxito de los líderes y sus empresas, las clasificó en cuatro categorías:

a) Auto-conciencia: La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: La auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.

b) Auto-regulación: La habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.

c) Empatía: Las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: La empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.

d) Socialización: Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: Desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo

2.3.5 El desarrollo de la inteligencia emocional en la educación

Existen situaciones que reclaman una intervención familiar, educativa y social en el ámbito de la inteligencia emocional, y por otro, los beneficios que se obtienen de dicha intervención:

- En primer lugar, el bajo nivel de competencia emocional de los adolescentes (analfabetismo emocional) desemboca con frecuencia en un conjunto de comportamientos desadaptativos, como los numerosos actos de violencia dentro y fuera del ámbito escolar, el consumo de sustancias nocivas, los trastornos alimenticios como la anorexia y bulimia, y el aumento de la tasa de suicidios y de embarazos no deseados. Por tanto, es prioritaria la intervención socio-emocional en el ámbito educativo, ya que se

observan unos elevados índices de fracaso escolar, dificultades de aprendizaje, estrés ante los exámenes, abandonos de los estudios universitarios, y estrés por las relaciones entre compañeros. Estos hechos provocan estados emocionales negativos, como la apatía o la depresión, y, ello está indicando la presencia de déficits en la madurez y el equilibrio emocional.

- En segundo lugar, los beneficios educativos de la formación en competencias emocionales se centran en la prevención de factores de riesgo en el aula, disminuyendo el número de expulsiones de clase, el índice de agresiones y el ausentismo escolar, así como en la mejora de las calificaciones académicas y el desempeño escolar; del mismo modo, incrementan los niveles de bienestar y ajuste psicológico y la satisfacción de las relaciones interpersonales de los alumnos. Asimismo, se ha puesto de relieve la importancia de la educación emocional como una forma de prevención para minimizar la vulnerabilidad a las disfunciones y prevenir su ocurrencia; altos niveles de inteligencia emocional predicen mejor bienestar psicológico; es decir, menor sintomatología ansiosa y depresiva y menor tendencia a tener pensamientos intrusivos; y a su vez, aquellos alumnos clasificados como depresivos presentan

un rendimiento académico menor que los alumnos que no reflejan síntomas depresivos.

- Mediante el aprendizaje de las competencias emocionales, los alumnos no sólo amplían su vocabulario emocional, sino que aprenden a emplear estrategias de afrontamiento ante situaciones emocionalmente difíciles, alcanzando el autocontrol emocional, de modo que manejen adecuadamente las emociones e impulsos conflictivos. Estas estrategias autorreguladoras son muy útiles en el contexto escolar cuando, por ejemplo, se acometen tareas académicas, a la vez que resultan eficaces en otros contextos no escolares, con lo que se logra que se transfieran las habilidades de la inteligencia emocional en tareas académicas a otros ámbitos, como el personal y social.

La educación emocional como proceso de enseñanza / aprendizaje de las emociones, tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona, armonizando los componentes cognitivo y afectivo. Elías, Tobías, y Friedlander²¹ (1999) exponen la regla de oro de la educación emocional ***“Trate a sus hijos como le gustaría que les trataran los demás”***; esto requiere que se conozca bien nuestros propios

²¹ ELIAS, M.J., TOBIAS, S.E., FRIEDLANDER, B.S. (1999). “Educar con inteligencia emocional”. Editorial Plaza y Janés. Barcelona (España).

sentimientos, que se asuma la perspectiva de nuestros alumnos/hijos con empatía, que se controlen nuestros propios impulsos, que se observe con cautela nuestra actitud como profesores/padres, que nos dediquemos con esfuerzo a esta tarea y que se utilicen nuestras dotes sociales para llevar a cabo las ideas.

Si, como es de desear, las instituciones educativas logran llevar a cabo estos objetivos, se obtendrá como resultado personas emocionalmente inteligentes, las cuales se caracterizan por ser capaces de resaltar los aspectos positivos por encima de los negativos, valorar lo conseguido frente a las insuficiencias y los aciertos más que los errores, siguiendo la máxima de que lo importante no es acertar sino aprender a ser.

Las intervenciones psicopedagógicas para el desarrollo de las competencias emocionales están centradas en el diseño y aplicación de programas, que implica toda actividad preventiva, evolutiva, educativa o remedial que, teóricamente fundamentada, planificada de modo sistemático y aplicada por un conjunto de profesionales de modo colaborativo, pretende lograr determinados objetivos en respuesta a las

necesidades detectadas en un grupo dentro de un contexto educativo, comunitario, familiar o empresarial (Repetto, 2002).²²

Los objetivos específicos de estos programas se enuncian a continuación: adquirir un mejor conocimiento de las propias emociones; identificar las emociones de los demás; desarrollar la habilidad de regular las propias emociones; prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas; desarrollar la habilidad para generar emociones positivas; favorecer una mayor competencia emocional; potenciar la habilidad de automotivarse; y, finalmente, adoptar una actitud positiva ante la vida.

²² REPETTO, E. (2002). "Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica". UNED. Madrid (España). I Edición.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, de carácter descriptiva correlacional.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, cuya recolección de información fue de corte transversal.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El número de estudiantes (distribuidos por año de estudios) es la que se resume en el siguiente cuadro (hombres y mujeres):

CUADRO 04: Población estudiantil del Nivel Secundario

AÑO	N°
1°	50
2°	52
3°	49
4°	43
5°	48
TOTAL	242

FUENTE: Elaboración propia, 2010

3.2.2 Muestra

Para la determinación del tamaño muestral se aplicó la siguiente fórmula en el caso del número de estudiantes considerados:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Donde:

- Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- Margen de error $\pm 5\%$. (e)
- Probabilidad de ocurrencia del fenómeno 50%. (P)
- Tamaño de la población es 242. (N)

Después de reemplazar en la fórmula, el tamaño de la muestra fue de 149 encuestas a alumnos del nivel secundario. Los estudiantes fueron seleccionados al azar y de forma proporcional al número total en el aula de ambas secciones por año de estudios, siendo su distribución:

CUADRO 05: Muestra estudiantil del Nivel Secundario

AÑO	N°
1°	30
2°	30
3°	30
4°	29
5°	30
TOTAL	149

FUENTE: Elaboración propia, 2010

En lo que respecta a los criterios de inclusión se consideró que los estudiantes fueron de ambos sexos y con más del 90% de asistencia a clases.

3.3 Variables e indicadores

CUADRO 06: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	INDICADOR	UNIDAD/CATEGORÍA	ESCALA DE MEDICIÓN
Independiente: Percepción sobre las estrategias motivacionales	- Tomar acción	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Perseverancia en el logro de las tareas	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Compromiso cognitivo en cumplirla	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Resultado obtenido	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
Dependiente: Inteligencia emocional	- Autoconciencia	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Control emocional	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Automotivación	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Relacionarse bien	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
	- Asesoría emocional	Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal
		Inadecuada, regular y adecuada	Ordinal

FUENTE: Elaboración propia

3.4 Instrumentos de la recolección de datos

Se aplicó un cuestionario para determinar la percepción sobre el tipo de estrategias motivacionales usados por el docente en aula y un test psicológico para determinar el nivel de inteligencia emocional²³ que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez".

²³ ALDAZ HERRERA, Nelson Marcelo. (2006). "La inteligencia emocional aplicada al aula de clase". Supervisor de educación primaria de Riobamba – Chimborazo – Ecuador. <http://www.monografias.com/trabajos45/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional.shtml>

3.5 Fuentes para la obtención de la información

La fuente de información fue esencialmente primaria, puesto que fue información recabada de los estudiantes de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez". Los instrumentos de la investigación, fueron diseñados en base a la revisión bibliográfica y al apoyo del asesor; los cuales, fueron validados en base al método Alpha de Cronbach y el Criterio de Expertos. El marco teórico desarrollado, implicó fuentes bibliográficas, tanto escritas como de medios electrónicos.

3.6 Procesamiento y técnicas de análisis de datos

El procesamiento de los datos se hizo con Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 18,0 en español. El análisis de datos, implicó las siguientes técnicas estadísticas:

- Cuadros de frecuencias, gráficos de barras y diagramas de caja.
- Estadística descriptiva (media aritmética y desviación estándar).
- Coeficiente de correlación Pearson.
- Prueba de Chi-cuadrado.
- Prueba de significancia "t" de Student.
- Tabla de Análisis de Varianza (ANOVA).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Confiabilidad de instrumentos y escala de valoración

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se utilizó el Estadístico Alpha de Cronbach (oscila entre 0 y 1), entre más cercano a 1 implica que el instrumento es más confiable (dispersión de respuestas a los ítems del instrumento es más baja), siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^N \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Para el análisis global de las variables de la investigación, se propone una Escala de Valoración, en base a la Escala de Likert usada para los ítems utilizados (de donde un valor 1 = muy en desacuerdo con lo afirmado en el ítem y 5 = muy de acuerdo con lo afirmado en el ítem). A continuación se establece la relación de cada ítem con su respectivo indicador, tanto de la variable independiente como la dependiente, se tiene:

CUADRO 07: INDICADOR – ÍTEMS: PERCEPCIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS
PERCEPCIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	Tomar acción	2, 4, 10, 18
	Perseverancia en el logro de las tareas	3, 7, 12, 13, 17
	Compromiso cognitivo en cumplirla	1, 5, 6, 11, 15, 16
	Resultado obtenido	8, 9, 14

FUENTE: Cuestionario de “Percepción sobre las estrategias motivacionales”

CUADRO 08: INDICADOR – ÍTEMS: INTELIGENCIA EMOCIONAL

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	6, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21
	Control emocional	1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 24
	Automotivación	7, 22, 23, 25, 26, 27, 28
	Relacionarse bien	8, 16, 20, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 39, 42, 43
	Asesoría emocional	17, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 44, 45

FUENTE: Test de “Inteligencia emocional”

Para el análisis global de la variable “Percepción sobre las estrategias motivacionales”, se establece una Escala de Valoración; que considera 18 ítems, por lo tanto, sus valores extremos oscilan entre 18 y 90 puntos. Para el análisis global, de la variable “Inteligencia emocional”, se aplicaron 45 ítems, por tanto sus valores extremos oscilaron entre 45 y 225 puntos, se tiene:

**CUADRO 09: ESCALA DE VALORACIÓN: PERCEPCIÓN SOBRE LAS
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES**

ESCALA	INTERVALO
Percepción sobre las estrategias motivacionales muy inadecuada	18 – 35
Percepción sobre las estrategias motivacionales inadecuada	36 – 53
Percepción sobre las estrategias motivacionales adecuada	54 – 71
Percepción sobre las estrategias motivacionales muy adecuada	72 – 90

FUENTE: Cuestionario de "Percepción sobre las estrategias motivacionales"

CUADRO 10: ESCALA DE VALORACIÓN:INTELIGENCIA EMOCIONAL

ESCALA	INTERVALO
Inteligencia emocional muy inadecuada	45 – 89
Inteligencia emocional inadecuada	90 – 134
Inteligencia emocional adecuada	135 – 179
Inteligencia emocional muy adecuada	180 – 225

FUENTE: Test de "Inteligencia emocional"

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se usó el Estadístico Alpha de Cronbach. Siendo el reporte obtenido del SPSS 18,0 el siguiente (para ambos instrumentos):

**CUADRO 11: ALPHA DE CRONBACH: PERCEPCIÓN SOBRE LAS
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	18

FUENTE: Reporte del SPSS 18,0

Se obtuvo un valor general de 0,855 que representa que la fiabilidad del instrumento "Percepción sobre las estrategias motivacionales" es BUENA.

CUADRO 12: ALPHA DE CRONBACH: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	45

FUENTE: Reporte del SPSS 18,0

Se obtuvo un valor general de 0,898 que representa que la fiabilidad del instrumento "Inteligencia emocional" es BUENA.

4.2 Resultados de la percepción sobre las estrategias motivacionales

4.2.1 Análisis por indicador

CUADRO 13: INDICADOR 01: TOMAR ACCIÓN

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Tomar Acción	149	3,8238	0,70621

Año de Estudios			Estadístico	
Tomar Acción	Primero	Media	3,8500	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,5841
			Límite superior	4,1159
	Desv. típ.	0,7119		
	Segundo	Media	3,8417	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,5748
			Límite superior	4,1085
	Desv. típ.	0,7146		
	Tercero	Media	3,6250	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3342
			Límite superior	3,9158
	Desv. típ.	0,7789		
	Cuarto	Media	3,7931	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,5146
			Límite superior	4,0716
Desv. típ.	0,7321			
Quinto	Media	4,0083		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,7953	
		Límite superior	4,2213	
Desv. típ.	0,5704			

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
El profesor formula preguntas a la clase para comprobar el grado de comprensión.	3,96	0,951
El profesor expone los contenidos de los temas de una forma organizada.	3,77	0,994
El profesor modera la dificultad de las preguntas para que los alumnos puedan dar una respuesta acertada.	3,68	1,021
El profesor despierta la necesidad de adquirir los nuevos conocimientos.	3,88	1,077

FUENTE: Cuestionario de "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

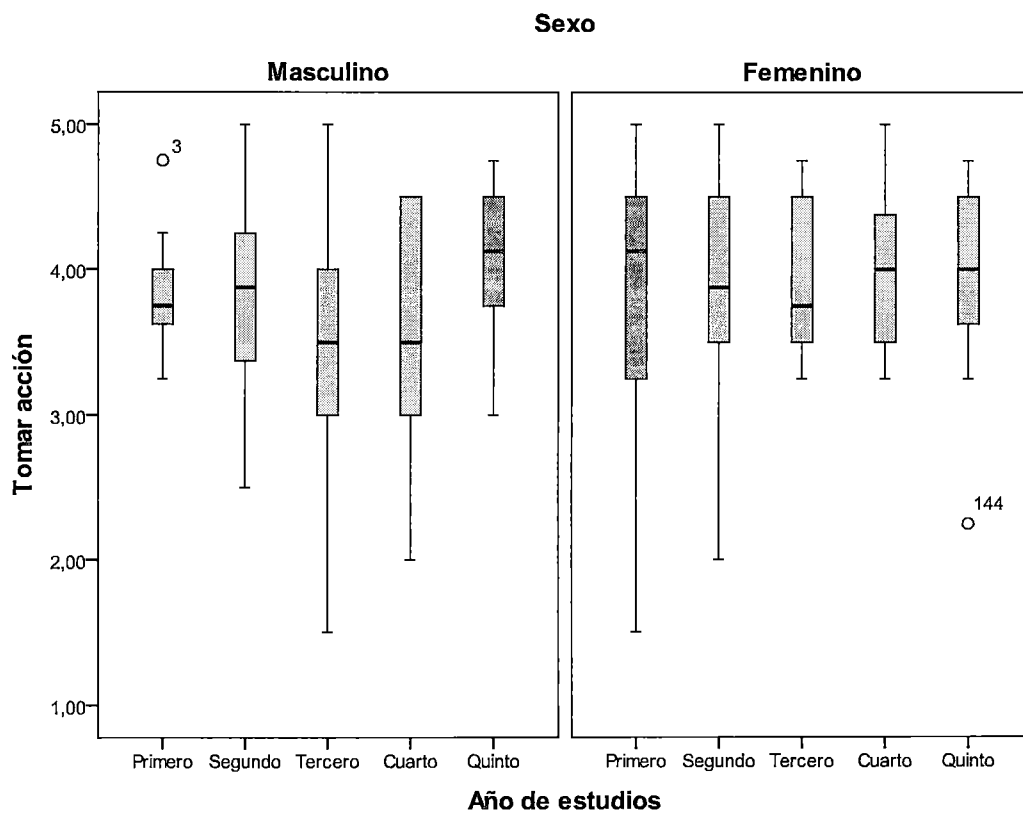


Gráfico 05. Indicador 01: Tomar acción

FUENTE: Indicador 01: Tomar Acción de la variable "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “TOMAR ACCIÓN” que implica si el docente propicia el escenario adecuado para que el alumno despierte su curiosidad por adquirir nuevos conocimientos. El valor medio general obtenido fue de 3,83 con una desviación típica de 0,706 (dispersión relativa de 18,43% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que los estudiantes consideran que de manera frecuente el docente efectúa preguntas para corroborar el grado de comprensión logrado en clase para adoptar las aclaraciones correspondientes; el aspecto a reforzar es que los alumnos consideran que los contenidos impartidos en clase, el docente debería darlos de forma más organizada. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Quinto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 05 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los varones de Quinto año son los que más destacan este indicador, mientras que las mujeres de Primer grado son las que dan un mayor puntaje.

Por tanto, se puede concluir que las estrategias de motivación que aplican los docentes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" son percibidas de manera adecuada por sus estudiantes en lo concerniente a que los motivan para indagar más sobre los contenidos aprendidos en clase, lo cual resalta el compromiso con el colegio y por hacer un trabajo educativo adecuado que se refleja en la mayor predisposición del estudiante por aprender.

CUADRO 14: INDICADOR 02: PERSEVERANCIA EN EL LOGRO DE LAS TAREAS

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Perseverancia en el logro de las tareas	149	3,7718	0,59820

Año de Estudios			Estadístico
Perseverancia en el logro de las tareas	Primero	Media	3,6667
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior align="right"> 3,4813
		Desv. típ.	Límite superior align="right"> 3,8520
	Segundo	Media	0,4964
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior align="right"> 3,7533
		Desv. típ.	Límite superior align="right"> 3,5215
	Tercero	Media	0,6207
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior align="right"> 3,5333
		Desv. típ.	Límite superior align="right"> 3,2842
	Cuarto	Media	3,7824
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior align="right"> 3,9034
		Desv. típ.	Límite superior align="right"> 4,1124
	Quinto	Media	0,5493
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior align="right"> 4,0067
		Desv. típ.	Límite superior align="right"> 3,7977
		Desv. típ.	4,2156
			0,5595

Ítems del Indicador	Media	Desv. tip.
El profesor hace una introducción al comienzo de cada tema.	3,78	0,965
El profesor manifiesta interés personal por el tema tratado.	3,77	0,945
El profesor emite una valoración verbal positiva ante una respuesta correcta por parte del alumno.	3,88	0,900
El profesor se muestra tolerante y respetuoso ante una respuesta errónea del alumno.	3,72	1,026
El profesor relaciona la información ofrecida con conocimientos previos de los alumnos.	3,70	0,912

FUENTE: Cuestionario de "Percepción sobre las estrategias motivacionales"

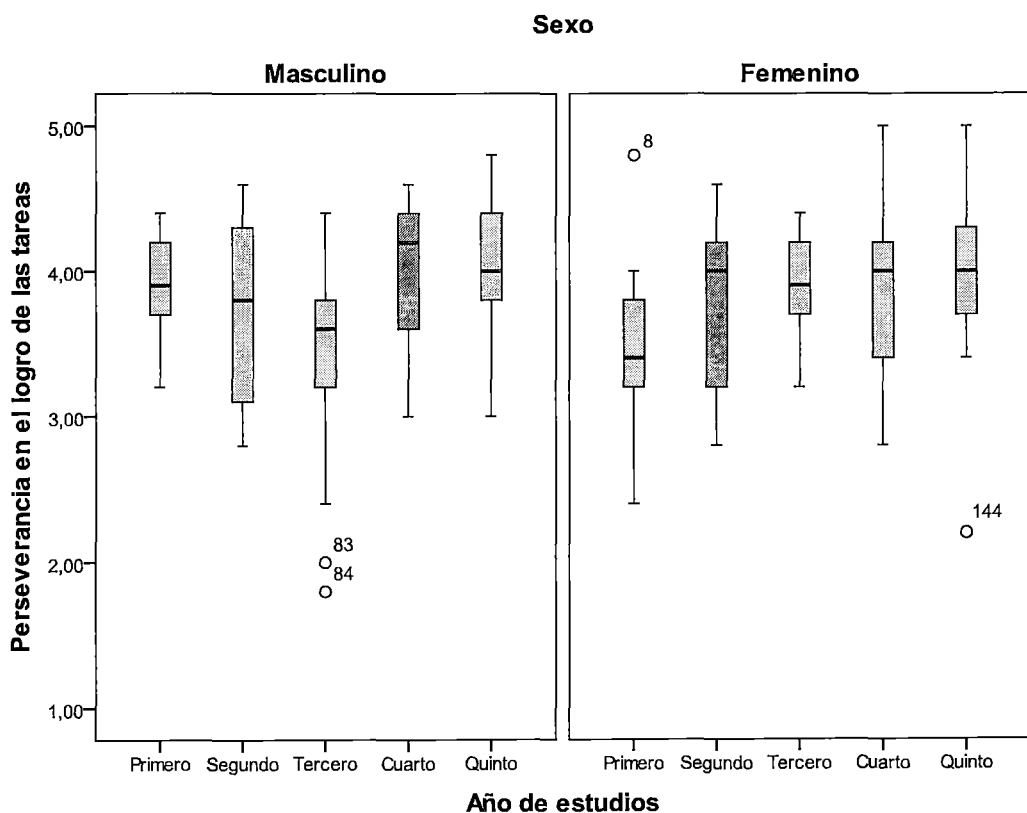


Gráfico 06. Indicador 02: Perseverancia en el Logro de las Tareas

FUENTE: Indicador 02: Perseverancia en el Logro de las Tareas de la variable "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “PERSEVERANCIA EN EL LOGRO DE LAS TAREAS” que implica que si el alumno percibe que su profesor es constante en la búsqueda de que se alcancen los objetivos del curso enseñado. El valor medio general obtenido fue de 3,77 con una desviación típica de 0,598 (dispersión relativa de 15,86% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que los estudiantes consideran que con frecuencia su profesor emite una valoración verbal positiva ante sus aciertos en clase y ello los motiva; el aspecto a reforzar es que el docente debería reforzar los conocimientos que imparte en clase con los saberes previos que tienen los estudiantes, que facilita los aprendizajes. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Quinto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 06 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los hombres de Cuarto año son los que más destacan este indicador, mientras que las mujeres de Segundo año son las que dan un mayor puntaje.

Por tanto, se puede concluir que las estrategias de motivación que aplican los docentes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" son percibidas de manera adecuada por sus estudiantes en lo concerniente a que los motivan para que cumplan con las tareas dejadas en clase. Ello refleja el adecuado desempeño laboral de los docentes, que realzan la generación del interés en sus estudiantes por buscar la información adecuada para el desarrollo de sus tareas.

**CUADRO 15: INDICADOR 03: COMPROMISO COGNITIVO EN
CUMPLIRLA**

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Compromiso cognitivo en cumplirla	149	3,8110	0,59894

Año de Estudios				Estadístico
Compromiso cognitivo en cumplirla	Primero	Media		3,7556
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,4983
			Límite superior	4,0128
	Desv. típ.		0,6889	
	Segundo	Media		3,8389
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,6001
			Límite superior	4,0777
	Desv. típ.		0,6395	
	Tercero	Media		3,6556
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,4171
			Límite superior	3,8940
	Desv. típ.		0,6386	
	Cuarto	Media		3,7874
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,5862
			Límite superior	3,9885
Desv. típ.		0,5287		
Quinto	Media		4,0167	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,8513	
		Límite superior	4,1820	
Desv. típ.		0,4428		

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
El profesor usa ejemplos para aclarar las definiciones dadas en clase.	3,99	0,889
El profesor formula preguntas a la clase para despertar el interés.	3,99	0,926
El profesor presenta la información de forma novedosa, planteando interrogantes respecto a los conocimientos que los alumnos poseen.	3,60	0,892
El profesor potencia la participación de los alumnos.	3,83	0,957
El profesor relaciona la información ofrecida con experiencias cercanas de los alumnos.	3,71	0,968
El profesor usa anécdotas o experiencias propias.	3,74	1,060

FUENTE: Cuestionario de "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

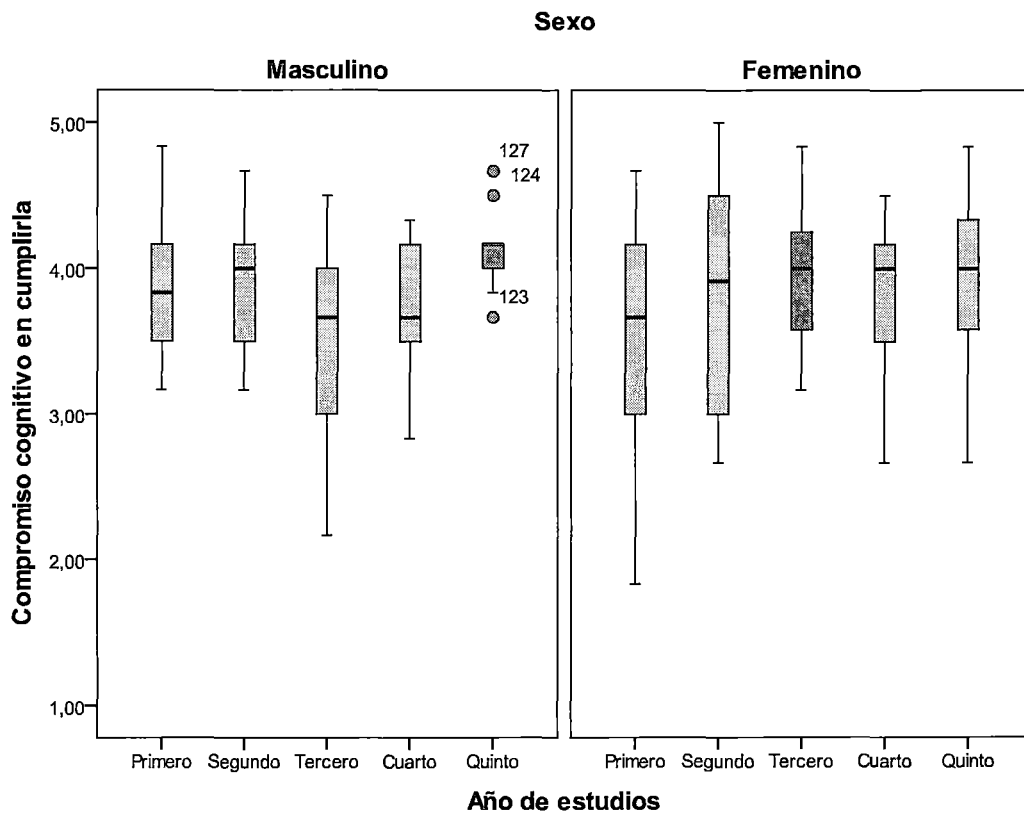


Gráfico 07. Indicador 03: Compromiso cognitivo en cumplirla

FUENTE: Indicador 03: Compromiso Cognitiva en Cumplirla de la variable "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “COMPROMISO COGNITIVO EN CUMPLIRLA” que implica que si el alumno percibe que su profesor domina los contenidos dados en clase y genera el interés respectivo para la formación de competencias y habilidades. El valor medio general obtenido fue de 3,81 con una desviación típica de 0,599 (dispersión relativa de 15,72% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que los estudiantes consideran que el profesor usa ejemplos adecuados para clarificar los contenidos dados en clase y genera preguntas para generar el interés; el aspecto a reforzar es que el docente debería dictar las clases en formatos más novedosos acordes al avance de la tecnología y que debería asociar más el curso con experiencias de los alumnos. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Quinto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 07 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los hombres de Quinto año

son los que más destacan este indicador, mientras que las mujeres de Tercer año son las que dan un mayor puntaje.

Por tanto, se puede concluir que las estrategias de motivación que aplican los docentes de nivel secundario de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez” son percibidas de manera adecuada por sus estudiantes en lo concerniente a que cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar los contenidos de los cursos. Ello implica, que los estudiantes reconocen la preparación de sus profesores, la claridad de los contenidos que imparten en el aula que facilita el proceso de aprendizaje, lo cual tributa a la consecución de una mejor formación educativa.

CUADRO 16: INDICADOR 04: RESULTADO OBTENIDO

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Resultado Obtenido	149	3,6711	0,65758

Año de Estudios				Estadístico
Resultado Obtenido	Primero	Media		3,4111
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,1267
			Límite superior	3,6955
	Desv. típ.		0,7615	
	Segundo	Media		3,6222
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3804
			Límite superior	3,8640
	Desv. típ.		0,6476	
	Tercero	Media		3,5000
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,2290
			Límite superior	3,7710
	Desv. típ.		0,7258	
	Cuarto	Media		3,9195
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,7201
			Límite superior	4,1190
Desv. típ.		0,5244		
Quinto	Media		3,9111	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,7479	
		Límite superior	4,0743	
Desv. típ.		0,4371		

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
El profesor establece posibilidades para el diálogo.	3,67	0,962
El profesor insiste en las ideas principales.	3,66	0,971
El profesor manifiesta la importancia de la información transmitida.	3,68	0,863

FUENTE: Cuestionario de "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

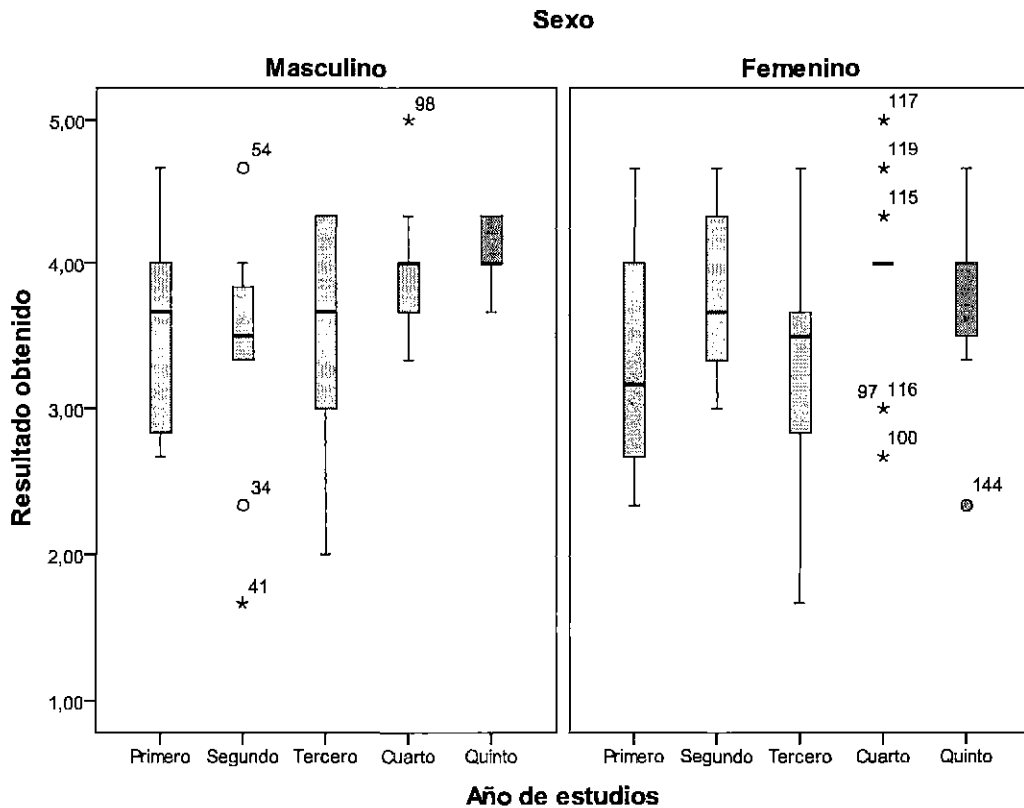


Gráfico 08. Indicador 04: Resultado Obtenido

FUENTE: Indicador 04: Resultado Obtenido de la variable “Percepción sobre las Estrategias Motivacionales”

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “RESULTADO OBTENIDO” que implica que si el alumno percibe que efectivamente está logrando el aprender nuevos contenidos afines al curso impartido. El valor medio general obtenido fue de 3,67 con una

desviación típica de 0,658 (dispersión relativa de 17,93% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que los estudiantes consideran que el profesor destaca la importancia de los conocimientos dados en clase; el aspecto a reforzar es que el docente debería reforzar más las ideas principales de los temas enseñados. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Cuarto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Primer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 08 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los hombres y mujeres de Quinto año son los que más destacan este indicador.

Por tanto, se puede concluir que las estrategias de motivación que aplican los docentes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" son percibidas de manera adecuada por sus estudiantes en lo concerniente a que están adquiriendo nuevos conocimientos en el curso dictado. Ello implica que la labor del docente es adecuada, dado que sus estudiantes reconocen que están adquiriendo conocimientos y destrezas nuevas adecuados para la vida.

4.2.2 Análisis global

CUADRO 17: PERCEPCIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Percepción sobre las Estrategias Motivacionales	149	68,03	9,292

Año de Estudios				Estadístico
Percepción sobre las Estrategias Motivacionales	Primero	Media		66,50
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	63,10
			Límite superior	69,90
	Desv. típ.		9,115	
	Segundo	Media		68,03
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	64,60
			Límite superior	71,47
	Desv. típ.		9,201	
	Tercero	Media		64,60
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	60,51
			Límite superior	68,69
	Desv. típ.		10,941	
	Cuarto	Media		69,17
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	66,18
			Límite superior	72,17
Desv. típ.		7,874		
Quinto	Media		71,90	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	68,96	
		Límite superior	74,84	
Desv. típ.		7,871		

FUENTE: Cuestionario de "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales"

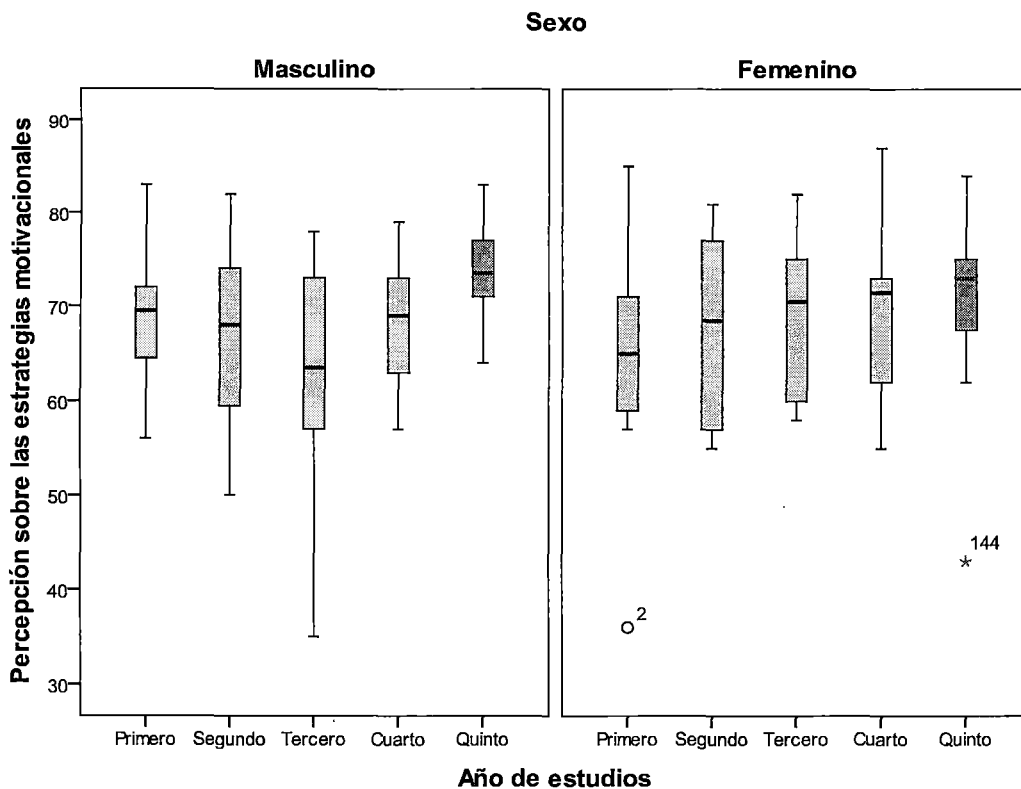


Gráfico 09. Percepción sobre las Estrategias Motivacionales

FUENTE: Análisis de la variable “Percepción sobre las Estrategias Motivacionales”

ANÁLISIS

Después de analizar los resultados por cada indicador, se obtuvo un valor global de la variable de 68,03 que al ubicarlo en la Escala de Valoración establecida en el cuadro 07 se concluye que la percepción del estudiante sobre las estrategias motivacionales que utiliza su profesor de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna es ADECUADA. Al analizar

por indicadores, se destaca que el TOMAR ACCIÓN es el indicador más destacado, mientras que el RESULTADO OBTENIDO es que se debe reforzar.

Por tanto, se concluye que la labor de los docentes relacionada con el aplicar estrategias de motivación para generar en sus estudiantes la predisposición de estudiar, son destacables; principalmente en la generación la actitud de tener nuevos conocimientos.

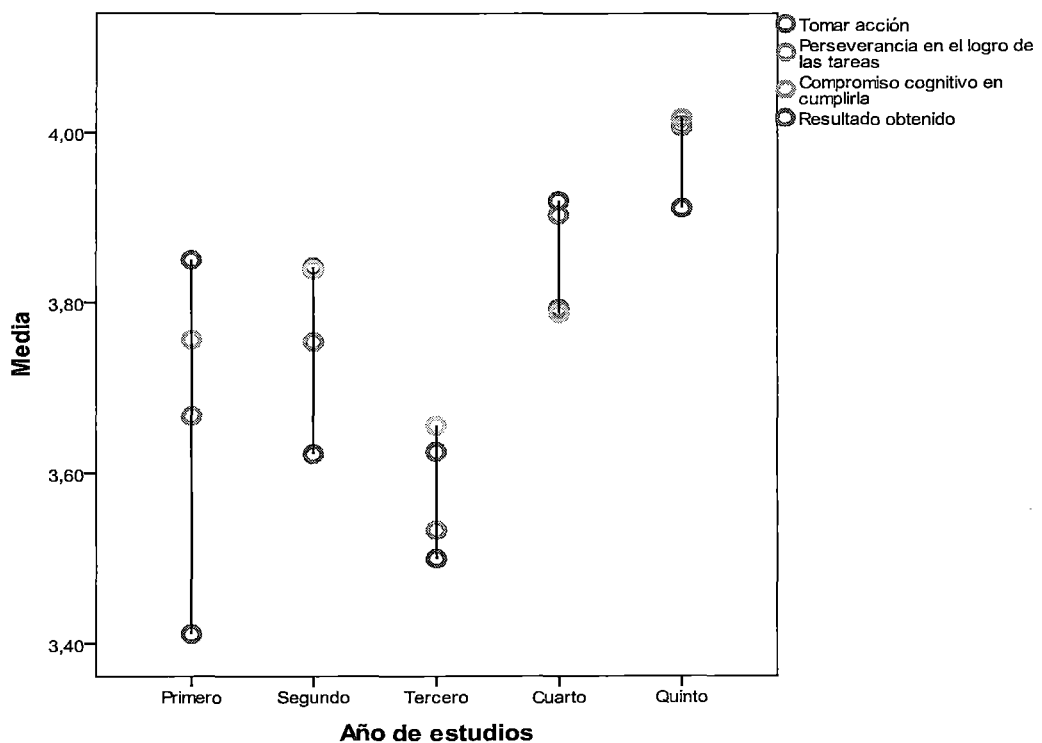


Gráfico 10. Percepción sobre las Estrategias Motivacionales (por indicadores)

FUENTE: Análisis de la variable "Percepción sobre las Estrategias Motivacionales" (por indicador)

4.3 Resultados de la inteligencia emocional

4.3.1 Análisis por indicador

CUADRO 18: INDICADOR 01: AUTOCONCIENCIA

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Autoconciencia	149	3,5181	0,59492

Año de Estudios			Estadístico	
Autoconciencia	Primero	Media	3,3367	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,1169
			Límite superior	3,5565
	Desv. típ.	0,5886		
	Segundo	Media	3,5433	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3187
			Límite superior	3,7680
	Desv. típ.	0,6015		
	Tercero	Media	3,2400	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,0455
			Límite superior	3,4345
	Desv. típ.	0,5210		
	Cuarto	Media	3,6793	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,4419
			Límite superior	3,9167
Desv. típ.	0,6241			
Quinto	Media	3,7967		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,6179	
		Límite superior	3,9755	
Desv. típ.	0,4788			

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
Asocias diferentes indicios físicos con emociones diversas.	3,35	0,892
Sabes cuando tienes pensamientos negativos.	3,81	1,170
Sabes cuando tu "discurso interior" es positivo.	3,56	1,042
Sabes cuándo empiezas a enojarse.	3,64	1,163
Sabes cómo interpretar los acontecimientos.	3,37	1,042
Conoces qué sentimientos utilizas actualmente.	3,64	1,103
Identificas la información que influye sobre tus interpretaciones.	3,19	0,867
Identificas tus cambios de humor.	3,83	1,083
Sabes cuándo estás a la defensiva.	3,57	1,073
Sabes cuando no te comunicas con sentido.	3,21	1,105

FUENTE: Test de "Inteligencia emocional"

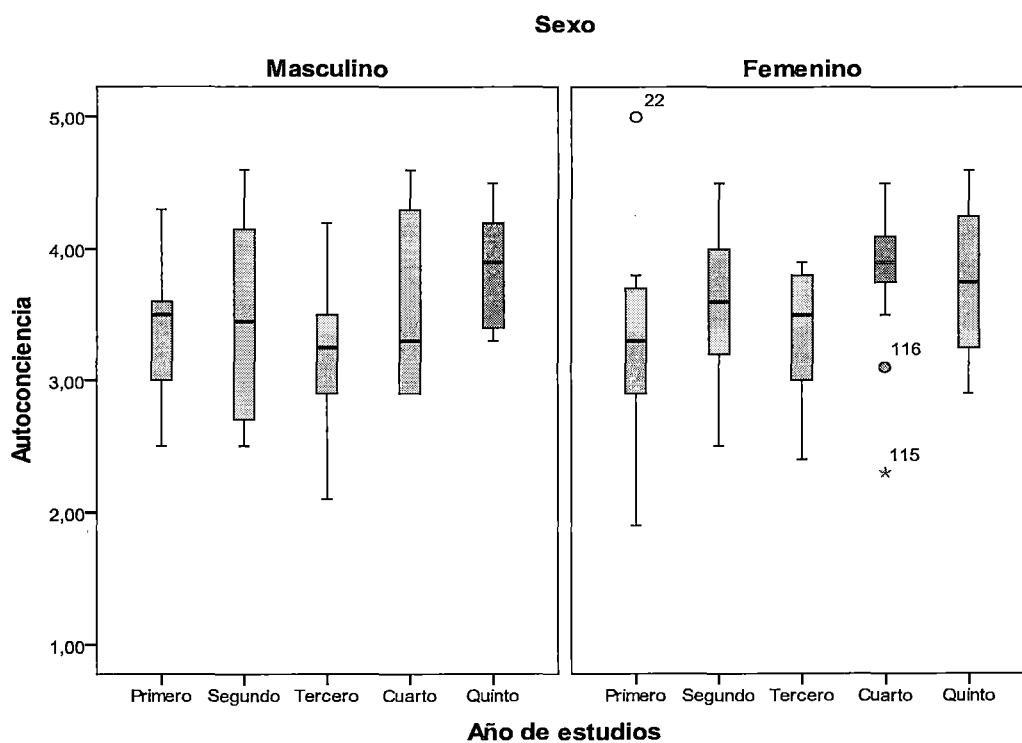


Gráfico 11. Indicador 01: autoconciencia

FUENTE: Indicador 01: Autoconciencia de la variable "Inteligencia Emocional"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador "AUTOCONCIENCIA" que implica que si el alumno logra reflexionar sobre las consecuencias de sus acciones. El valor medio general obtenido fue de 3,52 con una desviación típica de 0,595 (dispersión relativa de 16,91% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que el estudiante sabe diferenciar cuando tiene pensamientos negativos y cuando tiene cambios de humor significativos; el aspecto a reforzar es el lograr identificar la información que influya en las decisiones a tomar y el saber cuando no hay sentido en sus comunicaciones. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Quinto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 11 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los varones de Quinto año son los que más destacan este indicador, mientras que las mujeres de Cuarto año son las que dan un mayor puntaje.

Por tanto, el estudiante de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" logra identificar adecuadamente las consecuencias de sus acciones, lo cual realiza la labor docente en lo relacionado a que sus alumnos acepten la responsabilidad de sus actos.

CUADRO 19: INDICADOR 02: CONTROL EMOCIONAL

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Control Emocional	149	3,3147	0,43885

Año de Estudios			Estadístico
Control Emocional	Primero	Media	3,1519
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior 3,0293 Límite superior 3,2744
		Desv. típ.	0,3281
	Segundo	Media	3,4667
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior 3,3094 Límite superior 3,6240
		Desv. típ.	0,4212
	Tercero	Media	3,0963
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior 2,9241 Límite superior 3,2685
		Desv. típ.	0,4611
	Cuarto	Media	3,4713
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior 3,2946 Límite superior 3,6479
		Desv. típ.	0,4644
	Quinto	Media	3,3926
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior 3,2502 Límite superior 3,5350
		Desv. típ.	0,3812

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
Logras identificar cambios frente a estímulos fisiológicos.	3,30	0,957
Te relajas en situaciones de presión.	3,12	1,033
Logras actuar de modo productivo en situaciones de enojo.	3,24	0,949
Logras actuar de modo productivo mientras estás ansioso.	3,52	1,112
Logras tranquilizarte rápidamente mientras estás enojado.	3,36	1,000
Usas el diálogo interior para controlar tus estados emocionales.	3,76	1,107
Piensas con sentimientos negativos sin angustiarte.	2,62	1,119
Te mantienes en calma cuando eres blanco del enojo de otros.	3,31	0,999
Completas las tareas dentro del tiempo previsto.	3,60	0,999

FUENTE: Test de "Inteligencia Emocional"

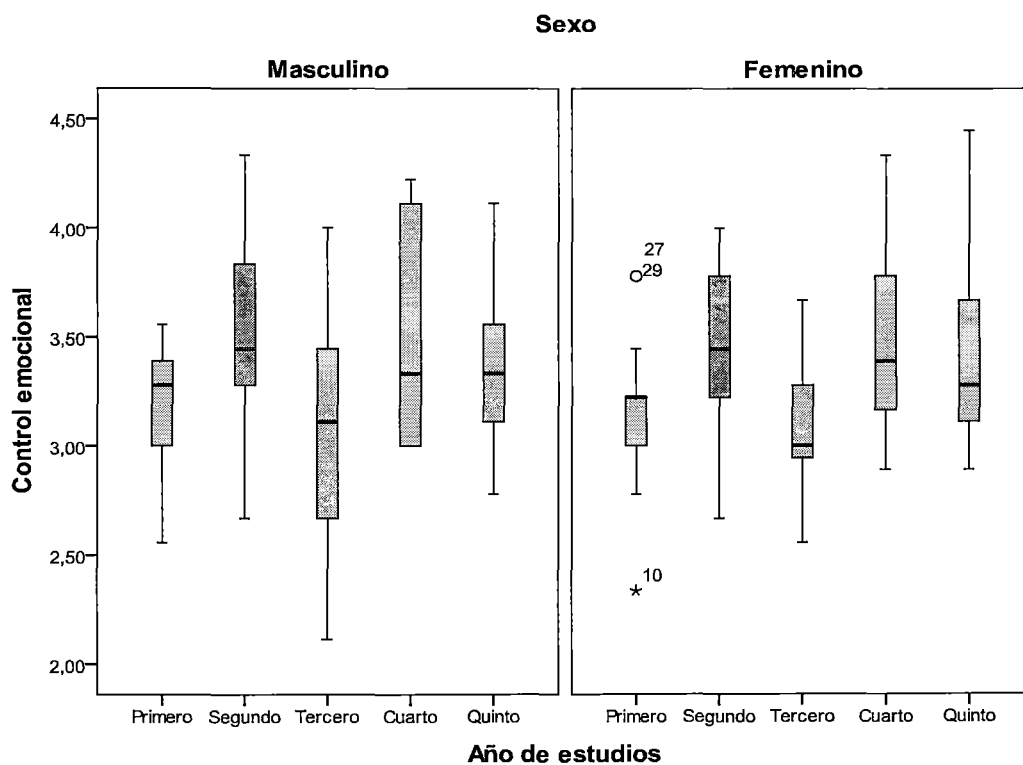


Gráfico 12. Indicador 02: Control Emocional

FUENTE: Indicador 02: Control Emocional de la variable "Inteligencia Emocional"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “CONTROL EMOCIONAL” que implica que si el alumno logra reaccionar adecuadamente ante situaciones difíciles que necesitan de su control. El valor medio general obtenido fue de 3,31 con una desviación típica de 0,439 (dispersión relativa de 13,26% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que el estudiante reconoce que utiliza el diálogo interior para controlar sus estados de ánimo y que logra completar sus tareas en el tiempo previsto; el aspecto a reforzar es que con frecuencia se angustia ante escenarios no propicios y el lograr una relajación en situaciones de presión. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Cuarto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 12 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los varones y mujeres de Segundo año son los que más destacan este indicador.

Por tanto, el estudiante de nivel secundario de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez” considera que su control emocional no es el adecuado; lo que refleja un aspecto importante donde el docente debe reforzar su labor, en la búsqueda de que sus alumnos reaccionen mejor ante situaciones difíciles.

CUADRO 20: INDICADOR 03: AUTOMOTIVACIÓN

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Automotivación	149	3,5743	0,50329

Año de Estudios			Estadístico	
Automotivación	Primero	Media	3,5381	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3842
			Límite superior	3,6920
	Desv. típ.	0,4121		
	Segundo	Media	3,5714	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3504
			Límite superior	3,7925
	Desv. típ.	0,5919		
	Tercero	Media	3,3952	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,2018
			Límite superior	3,5887
	Desv. típ.	0,5180		
	Cuarto	Media	3,7389	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,5249
			Límite superior	3,9529
Desv. típ.	0,5625			
Quinto	Media	3,6333		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,4970	
		Límite superior	3,7696	
Desv. típ.	0,3650			

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
Usas el diálogo interior para controlar tus estados emocionales.	3,76	1,107
Sabes ponerte en marcha cuando lo deseas.	3,77	0,996
Te recuperas rápidamente después de un contratiempo.	3,52	0,890
Produces energía positiva cuando realizas un trabajo poco interesante.	3,56	1,055
Abandonas o cambias los hábitos inútiles.	3,01	1,130
Desarrollas conductas nuevas y más productivas.	3,64	0,995
Cumples lo que prometes.	3,77	1,091

FUENTE: Test de "Inteligencia Emocional"

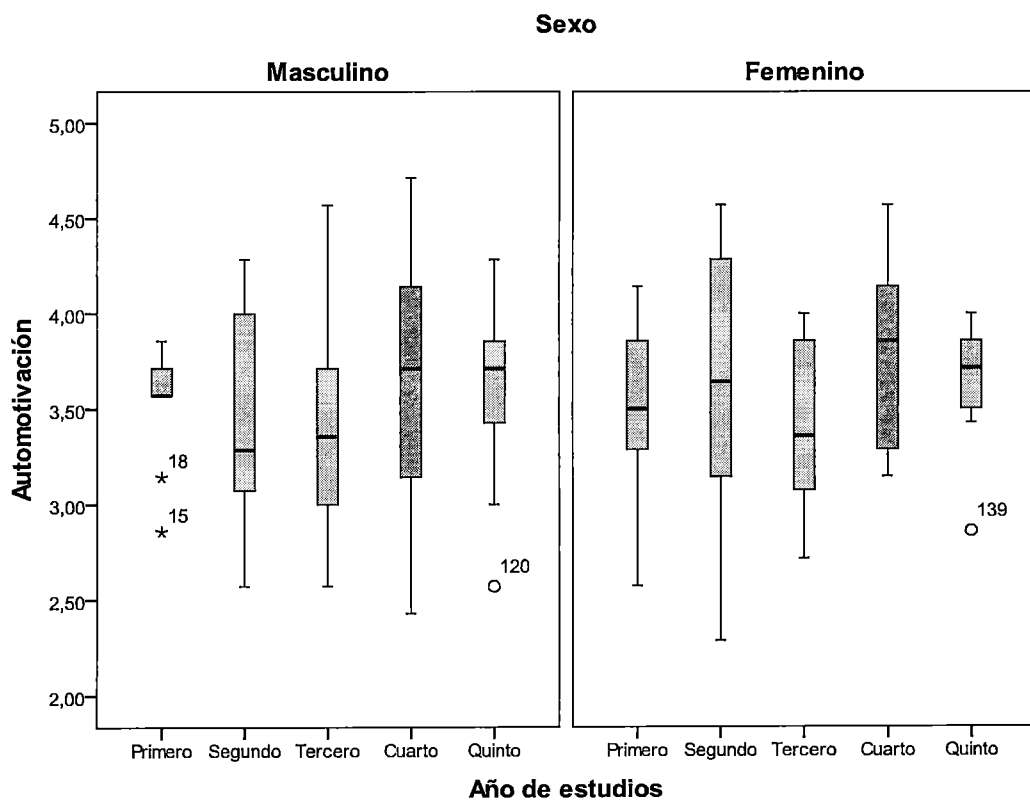


Gráfico 13. Indicador 03: Automotivación

FUENTE: Indicador 03: Automotivación de la variable "Inteligencia emocional"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador "AUTOMOTIVACIÓN" que implica que si el alumno logra sobreponerse ante situaciones adversas con la finalidad de seguir adelante. El valor medio general obtenido fue de 3,57 con una desviación típica de 0,574 (dispersión relativa de 16,08% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que el estudiante considera que sabe ponerse en marcha cuando lo desea y que cumple lo que promete; el aspecto a reforzar es el lograr abandonar los hábitos inútiles y el lograr recuperar después de un contratiempo. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Cuarto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 13 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los varones y mujeres de Cuarto año son los que más destacan este indicador.

Por tanto, el estudiante de nivel secundario de la IIEE "Hermógenes Arenas Yáñez" considera que si nivel de automotivación es

adecuado, que refleja el trabajo destacable de los docentes en lo relacionado en el inculcar en sus alumnos que ante una “caída”, uno debe sobreponerse y que la vida continua.

CUADRO 21: INDICADOR 04: RELACIONARSE BIEN

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Relacionarse bien	149	3,4139	0,52673

Año de Estudios			Estadístico	
Relacionarse bien	Primero	Media	3,3278	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,1587
			Límite superior	3,4968
	Desv. típ.	0,4527		
	Segundo	Media	3,4833	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,2836
			Límite superior	3,6831
	Desv. típ.	0,5348		
	Tercero	Media	3,1750	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,9788
			Límite superior	3,3712
	Desv. típ.	0,5253		
Cuarto	Media	3,6034		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,4197	
		Límite superior	3,7872	
Desv. típ.	0,4831			
Quinto	Media	3,4861		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,2781	
		Límite superior	3,6941	
Desv. típ.	0,5571			

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
Comunicas tus sentimientos de un modo eficaz.	3,20	1,040
Comunicas con precisión lo que experimentas.	3,35	0,972
Calculas el impacto que tu comportamiento tiene en los demás.	3,50	1,113
Resuelves conflictos.	3,44	1,087
Desarrollas el consenso con tus compañeros.	3,38	0,963
Sirves de mediador en los conflictos con los demás.	3,19	0,920
Utilizas técnicas de comunicación interpersonal eficaces.	3,41	1,014
Expresas los pensamientos de un grupo.	3,56	1,029
Buscas formar grupos de apoyo.	3,66	1,005
Reflejas con precisión los sentimientos de los demás.	3,37	1,036
Muestras comprensión hacia los demás.	3,60	1,025
Entablas conversaciones íntimas con tus compañeros.	3,30	1,087

FUENTE: Test de "Inteligencia Emocional"

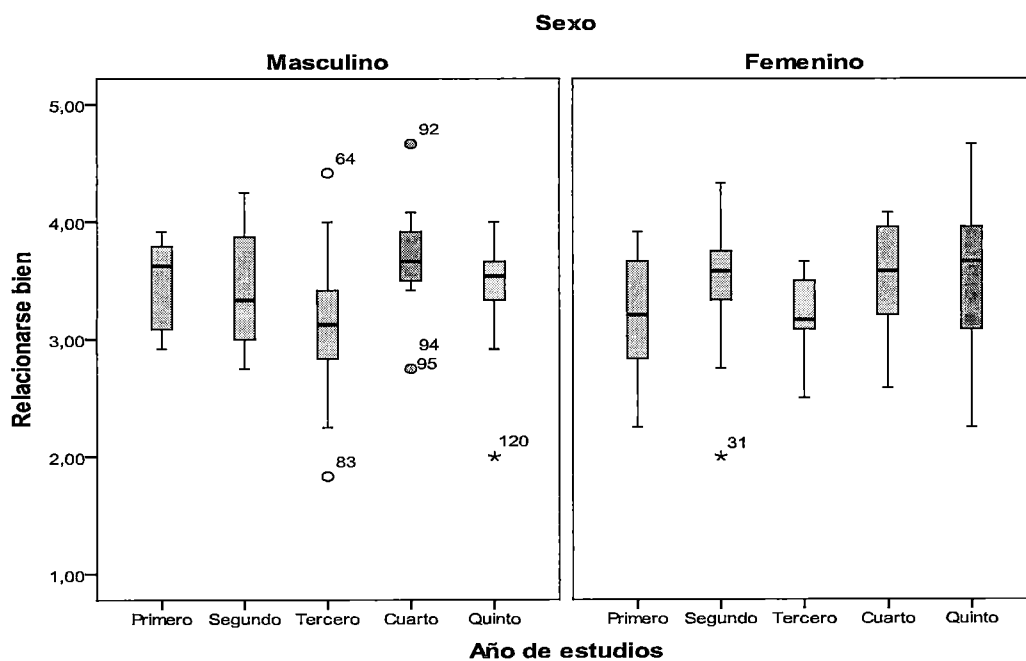


Gráfico 14. Indicador 04: Relacionarse Bien

FUENTE: Indicador 04: Relacionarse Bien de la variable "Inteligencia Emocional"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “RELACIONARSE BIEN” que implica que si el alumno logra comunicarse e intercambiar experiencias con sus compañeros de clase. El valor medio general obtenido fue de 3,41 con una desviación típica de 0,527 (dispersión relativa de 15,45% que refleja la concentración de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que el estudiante busca formar grupos de apoyo y que muestra comprensión hacia los demás; el aspecto a reforzar es el de servir de mediador ante los conflictos que se pudieran en el aula y el lograr comunicar sus sentimiento de forma eficaz. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Cuarto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 14 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los varones de Cuarto año son los que más destacan este indicador, mientras que las mujeres de Quinto año son las que dan un mayor puntaje.

Por tanto, el estudiante de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" considera que podría relacionarse mejor con sus compañeros; que implica una labor básica a reforzar por parte del docente, es decir la generación de trabajos donde la labor de equipo sea el aspecto a cultivar en el salón en la resolución de las tareas.

CUADRO 22: INDICADOR 05: ASESORÍA EMOCIONAL

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Asesoría Emocional	149	3,4802	0,60518

Año de Estudios				Estadístico
Asesoría Emocional	Primero	Media		3,2667
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,0765
			Límite superior	3,4568
	Desv. típ.		0,5092	
	Segundo	Media		3,5889
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3428
			Límite superior	3,8350
	Desv. típ.		0,6590	
	Tercero	Media		3,2037
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,9841
			Límite superior	3,4233
	Desv. típ.		0,5880	
	Cuarto	Media		3,7280
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,5334
			Límite superior	3,9225
Desv. típ.		0,5114		
Quinto	Media		3,6222	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,3993	
		Límite superior	3,8451	
Desv. típ.		0,5970		

Ítems del Indicador	Media	Desv. típ.
Identificas la información que influye sobre tus interpretaciones.	3,19	0,867
Influyes sobre tus compañeros en forma directa o indirecta.	3,37	1,009
Fomentas la confianza con los demás.	3,62	0,970
Haces que los demás se sientan bien.	3,76	0,920
Proporcionas apoyo y consejo a tus compañeros cuando es necesario.	3,54	1,112
Reconoces la angustia de los demás.	3,52	1,082
Ayudas a los demás a controlar sus emociones.	3,43	0,981
Ayudas a los demás a controlar sus reacciones.	3,31	1,026
Detectas incongruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.	3,58	0,994

FUENTE: Test de "Inteligencia Emocional"

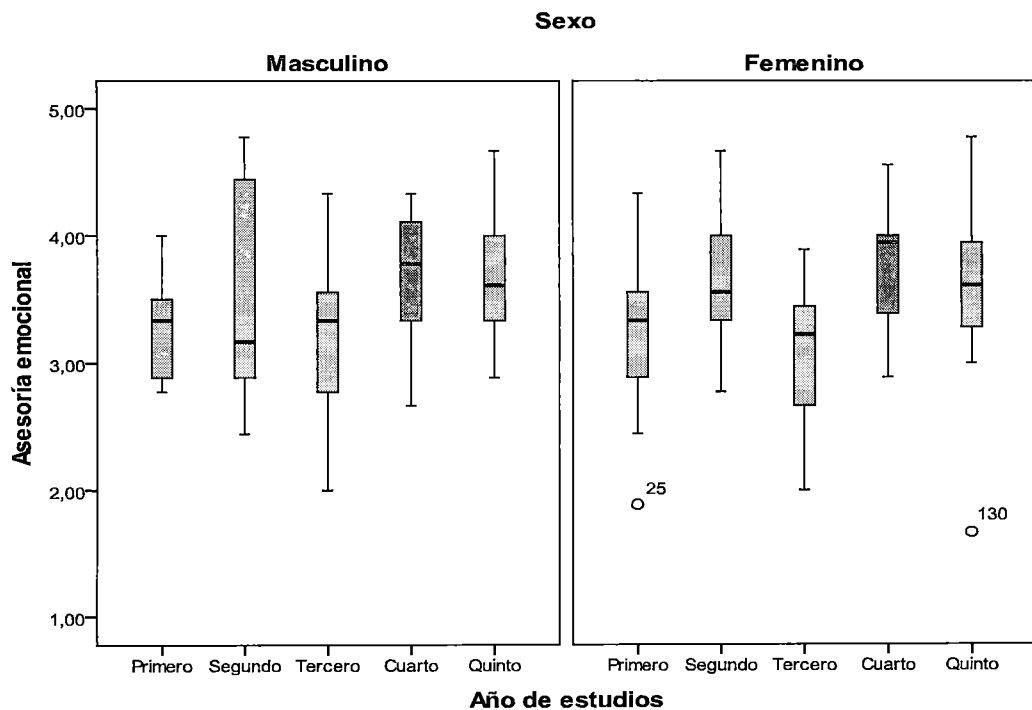


Gráfico 15. Indicador 05: Asesoría Emocional

FUENTE: Indicador 05: Asesoría Emocional de la variable "Inteligencia Emocional"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador “ASESORÍA EMOCIONAL” que implica que el estudiante considera que logra proporcionar apoyo a sus demás compañeros y que sientan mejor. El valor medio general obtenido fue de 3,48 con una desviación típica de 0,605 (dispersión de 17,39% que refleja la cercanía de las respuestas).

Al analizar cada uno de los ítems considerados, se destaca que el estudiante busca que sus demás compañeros se sientan bien y fomenta la confianza en los demás; el aspecto a reforzar es el identificar la información que logra influir en las decisiones y el ayudar a los demás a controlar sus reacciones. Al analizar por año de estudios, se encontró que son los alumnos del Cuarto año los que perciben mejor este indicador, mientras los alumnos del Tercer año son los de más bajo puntaje. En el gráfico 15 se muestran los resultados por sexo del estudiante, encontrándose que los varones y mujeres de Cuarto año son los que más destacan este indicador.

Por tanto, el estudiante de nivel secundario de la IIEE “Hermógenes Arenas Yáñez” considera que el apoyo que proporciona a

sus compañeros no es el óptimo; dicho aspecto es básico que el docente debe desarrollar en el aula, la mejora del compañerismo y la empatía.

4.3.2 Análisis global

CUADRO 23: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estadísticos Descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Inteligencia Emocional	149	155,37	19,825

Año de Estudios			Estadístico	
Inteligencia Emocional	Primero	Media	149,33	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	143,67
			Límite superior	155,00
	Desv. típ.	15,178		
	Segundo	Media	158,60	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	150,62
			Límite superior	166,58
	Desv. típ.	21,370		
	Tercero	Media	144,57	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	136,78
			Límite superior	152,36
	Desv. típ.	20,860		
	Cuarto	Media	163,45	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	156,58
			Límite superior	170,32
Desv. típ.	18,068			
Quinto	Media	161,17		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	154,71	
		Límite superior	167,62	
Desv. típ.	17,295			

FUENTE: Test de "Inteligencia Emocional"

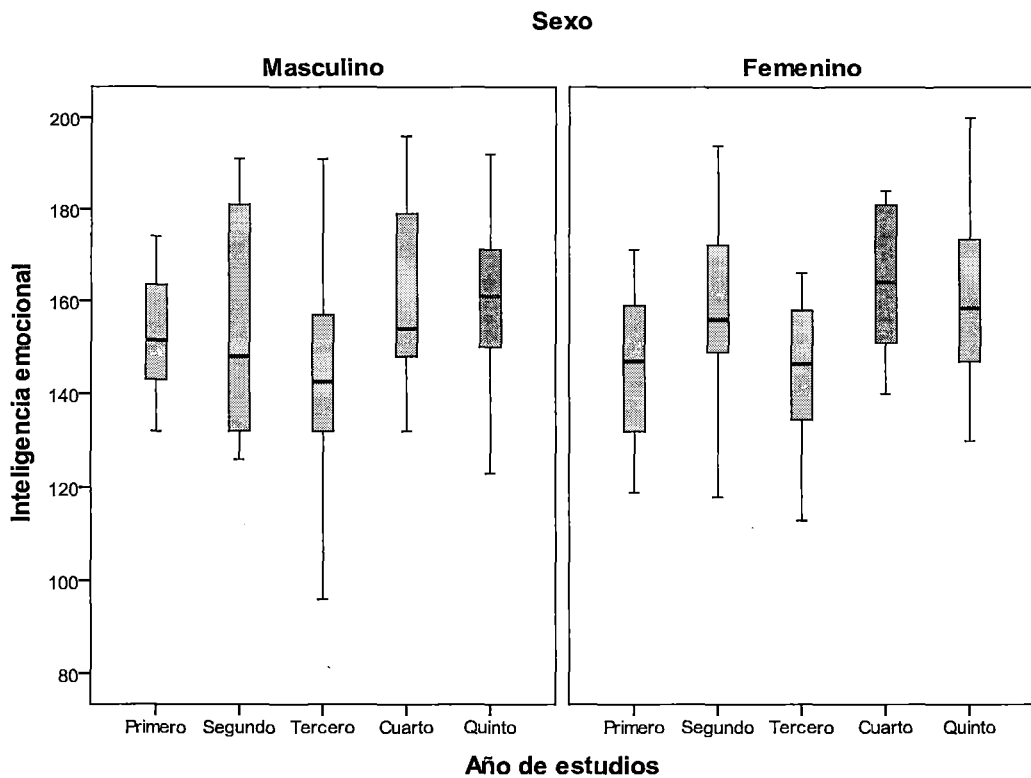


Gráfico 16. Inteligencia Emocional

FUENTE: Análisis de la variable “Inteligencia Emocional”

ANÁLISIS

Después de analizar los resultados por cada indicador, se obtuvo un valor global de la variable de 155,37 que al ubicarlo en la Escala de Valoración establecida en el cuadro 08 se concluye que la inteligencia emocional que caracteriza al estudiante de nivel secundario de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna es

ADECUADA. Al analizar por indicadores, se destaca que la AUTOMOTIVACIÓN es el indicador más destacado, mientras que el CONTROL EMOCIONAL es el que se debe reforzar.

Por tanto, se concluye que el nivel de inteligencia emocional de los estudiantes es adecuada, siendo el aspecto a reforzar por parte de los docentes el relacionado con fomentar el mejor control de las emociones de sus alumnos ante las situaciones conflictivas.

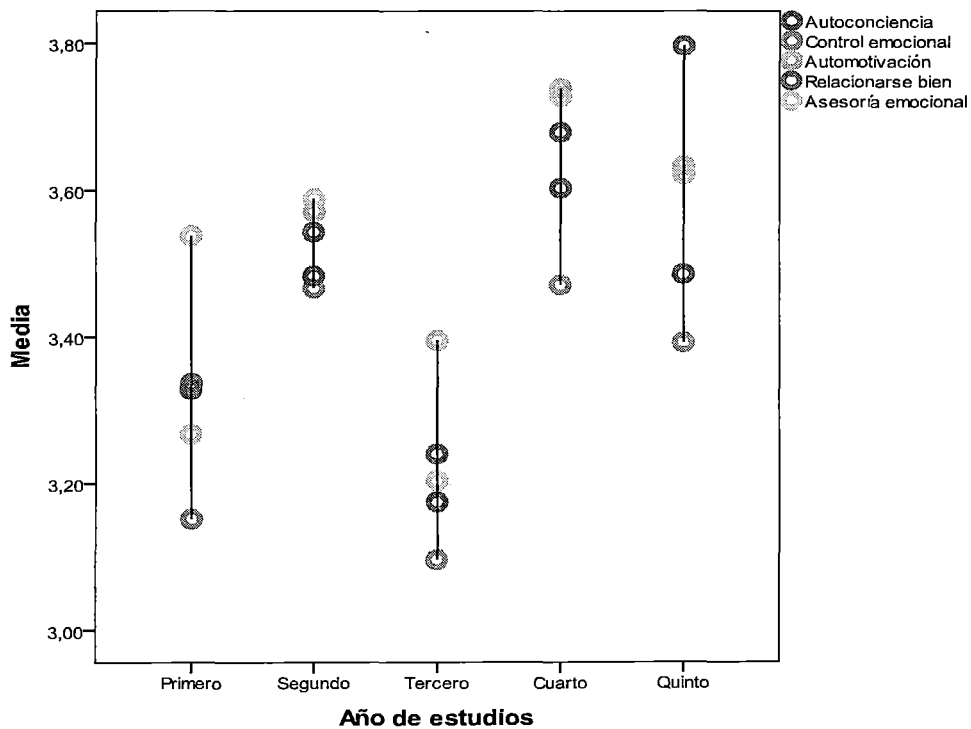


Gráfico 17. Inteligencia Emocional (por indicadores)

FUENTE: Análisis de la variable “Inteligencia Emocional” (por indicador)

4.4 Discusión

El análisis de la percepción que caracteriza al alumno sobre las estrategias de motivación que utilizan los docentes de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna resultó ser adecuada, siendo los aspectos a mejorar los relacionados con: El profesor debe resaltar más la importancia de la información transmitida en clases, debe impulsar más los canales de diálogo profesor – alumno, y el complementar la enseñanza con más ejemplos.

Lo encontrado se complementa con lo afirmado por Astudillo y Pelizza²⁴ (1999) que precisan que los docentes reconocen que el hecho de que el alumno no tenga interés o no esté motivado para realizar determinados aprendizajes, incide negativamente en el logro de los objetivos educativos propuestos; y que existe un relativo desconocimiento de cuáles son las variables motivacionales que influyen en los aprendizajes, que los docentes trabajan poco sobre aspectos relacionados con la motivación y su influencia en el proceso de construcción de conocimientos de los alumnos.

²⁴ ASTUDILLO M. y PELIZZA, L. (1999). "Problemáticas en la enseñanza: Aportes de la investigación psicoeducativa". Contextos de Educación, Año II, 1, 165-175.

De forma similar con lo afirmado por Huertas²⁵ (1997) en la cuestión de promover mayores niveles motivacionales; en cuanto a las tareas propuestas, por ejemplo, se destaca la importancia de presentar actividades diversas encaminadas hacia un mismo objetivo en lugar de presentar una única tarea para toda la clase; las actividades propuestas deberían tener un nivel intermedio de dificultad mostrar claramente su relevancia para el aprendizaje; desarrollar las tareas mediante el trabajo grupal, pues el trabajar en cooperación con otros compañeros tiene evidentes ventajas motivacionales; y fomentar el manejo de la autoridad por parte del docente, es conveniente que el profesor se muestre como colaborador, que promueva la participación de los alumnos en la toma de decisiones.

En lo que respecta al análisis del nivel de inteligencia emocional que caracteriza al estudiante de nivel secundario de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna se encontró que es adecuada; destacando principalmente la automotivación del alumno, siendo el control emocional el aspecto principal a reforzar.

²⁵ HUERTAS, J.A. (1997). "Motivación. Querer aprender". Editorial Aique. Buenos Aires (Argentina).

Lo encontrado se complementa con lo afirmado por Extremera y Fernández²⁶ (2004) donde el planteamiento de Goleman en el que la inteligencia emocional es más decisiva para triunfar en la vida que un extraordinario currículum académico no es contradictorio con los resultados porque ambas capacidades podrían estar vinculadas; las instituciones educativas, profesores y educadores deben ser conscientes de que no sólo es importante la adquisición de conocimientos meramente académicos para el éxito escolar de un buen alumno, sino que es necesario también enseñar a los adolescentes a experimentar sentimientos, reconocer estados afectivos, reparar emociones negativas, integrar los afectos con la cognición, así como educar su emotividad personal y su fluidez emocional generada de la atención selectiva al mundo exterior.

²⁶ EXTREMERA PACHECO, Natalio y FERNÁNDEZ BERROCAL, Pablo. (2004). "¿Es la inteligencia emocional un adecuado predictor del rendimiento académico en estudiantes?" Facultad de Psicología. Universidad de Málaga (España).

4.5 Contraste de hipótesis

4.5.1 Hipótesis específicas

- a) La primera hipótesis específica planteada establece que ***“La percepción de las estrategias motivacionales de los alumnos del nivel secundario de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” es inadecuada”***.

En el cuadro 15 sobre la percepción de estrategias motivacionales, se encontró que un valor medio general de 68,03; que al ubicarlo con la Escala de Valoración cayó dentro del intervalo 54 – 71 denominado “Percepción sobre las estrategias motivacionales adecuada”; es decir, que los estudiantes de nivel secundario de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez” consideran que sus docentes utilizan estrategias de enseñanza adecuadas.

Para complementar dichos resultados, se plantea la siguiente prueba de hipótesis para la media de las respuestas afines a la variable independiente analizada, de donde:

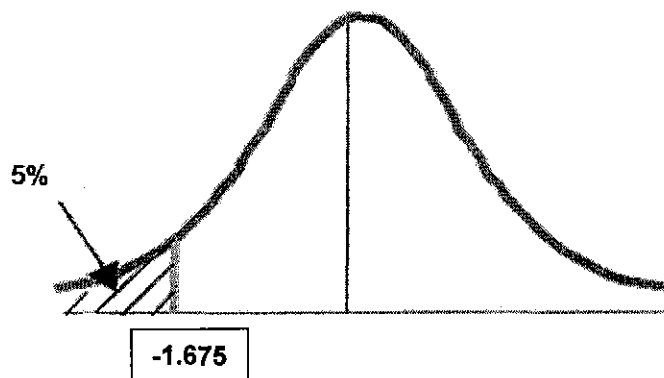
$H_0: \mu \geq 54$ (percepción sobre las estrategias motivacionales adecuada o muy adecuada)

$H_1: \mu < 54$ (percepción sobre las estrategias motivacionales inadecuada o muy inadecuada)

Donde μ implica el valor medio global del nivel de percepción sobre las estrategias motivacionales; en base a la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_x}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Reemplazando, se tiene: $t = (68,03-54)/(9,292/149^{1/2}) = 18,43$



El valor t de tabla al 5% de significancia es de -1,675; con lo cual se aprecia que el t calculado = 18,43 cae en la zona de No

Rechazo de H_0 ; es decir, ello permite concluir que la percepción del estudiante sobre las estrategias motivacionales que utiliza el docente de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" es adecuada o muy adecuada.

Por lo tanto, dicha hipótesis de investigación se RECHAZA.

- b) La segunda hipótesis específica planteada establece que ***"El nivel de inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" es inadecuado"***.

En el cuadro 21 sobre la inteligencia emocional del estudiante, se encontró que un valor medio global de 155,37; que al ubicarlo en la Escala de Valoración cae en el intervalo 135 – 179 denominado "Inteligencia emocional adecuada"; es decir, que los estudiantes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" se caracterizan por un nivel de inteligencia emocional adecuado.

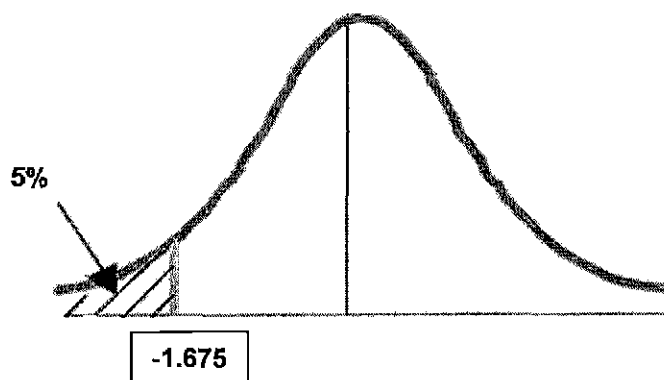
Para complementar dichos resultados, se plantea una prueba de hipótesis para la media de las respuestas afines a la variable dependiente analizada, de donde:

$H_0: \mu \geq 135$ (inteligencia emocional adecuada o muy adecuada)

$H_1: \mu < 135$ (inteligencia emocional inadecuada o muy inadecuada)

Donde μ implica el valor medio global del nivel de inteligencia emocional de los estudiantes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez"; reemplazando en la fórmula, se tiene:

$$t = (155,37-135)/(19,825/149^{1/2}) = 12,54$$



El valor t de tabla al 5% de significancia es de -1,675; con lo cual se aprecia que el t calculado = 12,54 cae en la zona de No Rechazo de H_0 ; es decir, ello permite concluir que el nivel de inteligencia emocional que caracteriza a los estudiantes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" es adecuado ó muy adecuado.

Por lo tanto, dicha hipótesis de investigación se RECHAZA.

c) La tercera hipótesis específica planteada establece que ***“Los indicadores de la percepción sobre las estrategias motivacionales se relacionan de forma directa y significativa con los indicadores de la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez”.***

Para el contraste de esta hipótesis específica se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, siendo su prueba de hipótesis y resultados, los siguientes:

H₀: No existe relación entre las variables analizadas

H₁: Existe relación entre las variables analizadas

CUADRO 24: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

		Correlaciones	
		Percepción sobre las estrategias motivacionales	Inteligencia Emocional
Percepción sobre las estrategias motivacionales	Correlación de Pearson	1	0,693**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	149	149
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	0,693**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	149	149

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Reporte del SPSS 15,0

El valor hallado del coeficiente de correlación fue $r = 0,693$ (valor de $p = 0,000$); por lo tanto, se rechaza H_0 ; es decir, que existe una relación directa y significativa entre los indicadores de la percepción sobre las estrategias motivacionales y los indicadores de la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez.

Por lo tanto, dicha hipótesis de investigación **NO SE RECHAZA**.

4.5.2 Hipótesis general

La hipótesis general planteada establece que ***“La percepción sobre las estrategias motivacionales incide en la inteligencia emocional de los alumnos del nivel secundario de la I.E. “Hermógenes Arenas Yáñez”.***

Para contrastar dicha hipótesis específica, se utilizó el estadístico chi-cuadrado, cuyos resultados se indican en el siguiente cuadro resumen:

H₀: No existe incidencia entre las variables investigadas

H₁: Existe incidencia entre las variables investigadas

CUADRO 25: ESTADÍSTICO CHI-CUADRADO

		Percepción sobre las estrategias motivacionales				Total
		Muy inadecuado	Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Inteligencia emocional	Inadecuado	1 0,7%	3 2,0%	17 11,4%	3 2,0%	24 16,1%
	Adecuado	0 0,0%	1 0,7%	63 42,3%	41 27,5%	105 70,5%
	Muy adecuado	0 0,0%	1 0,7%	2 1,3%	17 11,4%	20 13,4%
Total		1 0,7%	5 3,4%	82 55,0%	61 40,9%	149 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,404 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	36,308	6	0,000
Asociación lineal por lineal	25,294	1	0,000
N de casos válidos	149		

a. 6 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .13.

FUENTE: Reporte del SPSS 15,0

El valor del chi-cuadrado calculado fue de 36,404 (valor de $p = 0,000$), se denota que el valor de p es inferior al nivel de significancia del 5%; con lo cual, se rechaza H_0 ; es decir, que la percepción sobre las estrategias motivacionales incide en la inteligencia emocional de los

alumnos del nivel secundario de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez.

Por lo tanto, dicha hipótesis de investigación NO SE RECHAZA.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Con respecto a la percepción del estudiante sobre las estrategias motivacionales que utiliza su profesor, se encontró un valor global de 68,03 que permite concluir que es adecuada. Al efectuar el análisis por indicadores, se encontró que el "Tomar acción" fue el indicador más destacado, mientras que el "Resultado obtenido" es que se debe reforzar.

SEGUNDA

En lo concerniente al análisis de la variable "Inteligencia emocional" de los estudiantes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna, se encontró un valor medio global de 155,37 que permite concluir que es adecuada. Sobre el análisis por indicadores, se encontró que la "Automotivación" fue el indicador más destacado, mientras que el "Control emocional" es el que se debe reforzar.

TERCERA

Se analizó la incidencia a través del estadístico chi-cuadrado, obteniéndose un valor de 36,404 (valor de $p = 0,000$), que permite concluir que existe incidencia de la percepción sobre las estrategias motivacionales en la inteligencia emocional que caracteriza a los alumnos del nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Para mejorar la percepción que los estudiantes tienen sobre las estrategias de motivación que utilizan los docentes en el aula, se recomienda a los profesores de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna, los siguientes aspectos:

- En lo posible, evitar las críticas negativas ante los intentos de colaboración de los alumnos.
- Se debe evitar en el aula una docencia autoritaria, más bien se debe fomentar la participación en las decisiones de los alumnos.
- Programar trabajos en grupo o sesiones donde cada alumno pueda colaborar según su nivel.
- Programar los contenidos y enseñarlos de forma que los alumnos puedan comprenderlos y aplicarlos con un nivel medio de dificultad.
- Cuidar de que los alumnos con un bajo nivel de motivación consigan pequeños éxitos académicos para que aspiren en un futuro próximo hacia metas que exigen esfuerzos superiores.
- Fomentar el trabajo cooperativo.
- Programar las actividades de la clase de forma que los alumnos puedan frecuentemente tomar decisiones.

- Promover actividades en las que los riesgos de fracaso sean moderados.
- No exigir, dentro de lo posible, un programa que sólo se puede aprobar con un alto nivel de dedicación al estudio, puesto que los alumnos poco motivados no están dispuestos a dedicar dicho esfuerzo.
- Programar sesiones de diálogo por grupos, de manera que los alumnos menos motivados puedan expresar sus opiniones sin miedo a ser rechazados por sus compañeros.

SEGUNDA

Con respecto a estimular la mejora de la inteligencia emocional en los estudiantes de nivel secundario de la I.E. "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna, se recomienda a los docentes lo siguiente:

- **Dar nombre a los sentimientos.**
- **Relacionar gestos con sentimientos.**
- **Orientarlos.**
- **Actuar con empatía.**
- **Alabar lo positivo.**
- **Enseñar con el ejemplo.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TEXTOS

1. ASTUDILLO M. y PELIZZA, L. (1999). **“Problemáticas en la enseñanza: Aportes de la investigación psicoeducativa”**. Contextos de Educación, Año II, 1, 165-175.
2. AUSUBEL, David, NOVAK, J. y HANESIAN. (1997). **“Psicología educativa”**. Editorial Trillas. México. II Edición. pp.611.
3. BANDURA, A. (1996). **“Social foundations of thought and action: A social cognitive theory”**. Editorial Prentice Hall. EEUU.
4. BENNIS, W. y B. NANUS (1995): **“Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz”**. Editorial Norma. Colombia.
5. BLAKE Robert, MOUTON Jane y MC CANSE Anne (1997); **“La estrategia para el cambio organizacional”**. Editorial Addison Wesley.
6. BLANCHARD, K, ZIGARMI, Patricia y ZIGARMI, Drea. (1990). **“El líder ejecutivo al minuto”**. Ediciones Griljalbo. Barcelona (España).

7. BLUM, Milton y TAYLOR, James. (1999). **"Psicología Industrial"**. Editorial Trillas. México D. F. Pp. 472-479.
8. BUZAN, Tony, DOTTINO, Tony e ISRAEL, Richard. (2003). **"La inteligencia del Líder"**. El Comercio Ediciones. Lima (Perú).
9. CASTRO RODRÍGUEZ, Juan. (1997). **"La Motivación en el aula"**. Editorial McGraw-Hill. Colombia. Pág. 45.
10. CHIAVENATO, Adalberto (2000); **"Administración de recursos humanos"**. Editorial Internacional Thomson, S.A. Colombia.
11. COOPER, R.K. y SAWAF, A. (1999). **"La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones"**. Editorial Norma, Barcelona (España).
12. COTTÍN BELLOSO, Adrián G. (2000). **"¿Diferencia entre grupo y equipo?"**.
13. DAVIS, Keith y NEWSTROM, John (2002); **"El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional"** Editorial McGraw-Hill. México.
14. DESSLER. Gary. (1980). **"Organización y administración de empresas"**. Editorial Prentice Hall. Cali (Colombia).
15. **"Diccionario enciclopédico Larousse"**. (2007). Coedición Internacional hecha en México D. F., Buenos Aires (Argentina) y Caracas (Venezuela). Pág.690.

16. ELIAS, M.J., TOBIAS, S.E., FRIEDLANDER, B.S. (1999). **“Educar con inteligencia emocional”**. Editorial Plaza y Janés. Barcelona (España).
17. ESTEVE, José (1998). **“El malestar docente”**. Editorial Paidós. Barcelona (España). III Edición.
18. EXTREMERA PACHECO, Natalio y FERNÁNDEZ BERROCAL, Pablo. (2004). **“¿Es la inteligencia emocional un adecuado predictor del rendimiento académico en estudiantes?”** Facultad de Psicología. Universidad de Málaga (España).
19. FAINSTEIN, Héctor N. (1997). **“La gestión de equipos eficaces”**. Editorial Macchi. Buenos Aires (Argentina).
20. FESTINGER, L. (1998). **“Efectos de la motivación de disonancia cognitiva”**. New York (EE.UU). IV Edición. Pág. 380.
21. GOLEMAN, D. (1996). **“La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual”**. Javier Vergara Editor. Buenos Aires (Argentina).
22. HELLRIEGEL, JACKSON, SLOCUM (2002). **“Administración: Un enfoque basado en competencias”**. Editorial Thomson, IX Edición.
23. HEYEL (1982). Enciclopedia de **“Gestión y administración de empresas”**. Editorial Grijalbo. México.

24. HUERTAS, J. (1996). **"Motivación en el aula" y "Principios para la intervención motivacional en el aula"**. Editorial Aique. Buenos Aires (Argentina). pp. 291-379.
25. HUERTAS, Juan Antonio. (2002). **"Motivación querer aprender"**. Editorial Aique. Buenos Aires (Argentina). p. 65.
26. KATZENBACH y SMITH, (2005). **"La disciplina de los equipos"**. Harvard Business Review. Vol. 83, N° 07.
27. KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). **"Comportamiento organizacional: Conceptos, problemas y prácticas"**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México. Pág. 142.
28. KOONTZ, Harold y WEHRICH, Heinz. (1999). **"Administración, una perspectiva global"**. Editorial McGraw-Hill. México. XI Edición. Pág. 501.
29. MATA MOLINA, F. y Otros. (2000). **"Emocionalmente inteligente"**. Revista Calidad.
30. McCLELLAND, D. (1998). **"Human Motivations"**. Scout Foresman. Nueva York (EEUU).
31. PINTRICH, P. y SHUNK, H. (2006). **"Motivación en contextos educativos: teoría, investigación y aplicaciones"**. Editorial Prentice Hall. Madrid (España). II Edición.

- 32.REEVE, J. (2003). **“Motivación y emoción”**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. III Edición. México D.F.
- 33.REPETTO, E. (2002). **“Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica”**. UNED. Madrid (España). I Edición.
- 34.ROBBINS, S. P. (1999). **“Comportamiento organizacional, conceptos controversias, aplicaciones”**. Editorial Prentice – Hispano América. México. VIII Edición.
- 35.ROBBINS, H. y FINLEY, M. (1999). **“Por qué fallan los equipos”**. Editorial Gránica. Barcelona (España).
- 36.SANTROCK. (2003). **“Conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen”**. Pág. 432.
- 37.SCHEIN, Edgar. (1999). **“La cultura empresarial y el liderazgo”**. Editorial Plaza & Janes. Barcelona (España).
- 38.SOLANA, Ricardo F. (1993). **“Administración de organizaciones”**. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires (Argentina). Pág. 208.
- 39.STONER, James, FREEMAN, R. Edward y GILBERT, JR, Daniel R. (1996). **“Administración”**. Editorial Pearson. México. VI Edición. Pág. 484.
- 40.STRAUS, George y SYLES, Leonard. (1964). **“Los problemas humanos de la dirección”**. Editorial Herrero Hnos. México.

41. SURDO, Eduardo, (1997). **“La magia de trabajar en equipo”**. Editorial S & A, Madrid (España). Pág. 28.
42. TAPIA, Jesús Alonso. (2003). **“Motivar para aprender. Herramientas para la reflexión pedagógica”**. Editorial Santillana. Departamento de investigación y comunicación. Bogotá (Colombia).
43. VELÁZQUEZ, F., LOZANO, G., ESCALANTE, J., y RIPOLLÉS, M. (1997). **“Manual de ergonomía”**. Editorial Mapfre. Madrid (España).
44. WEISINGER, H. (1998). **“La inteligencia emocional en el trabajo”**. Editor Javier Vergara. Buenos Aires (Argentina).
45. WEISINGER, H. (1998). **“La inteligencia emocional en el trabajo”**. Javier Vergara Editor, Buenos Aires.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS.

1. ALDAZ HERRERA, Nelson Marcelo. (2006). **“La inteligencia emocional aplicada al aula de clase”**. Supervisor de educación primaria de Riobamba – Chimborazo – Ecuador.
- <http://www.monografias.com/trabajos45/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional.shtml>. 06/05/2011

2. ALVES MATTOS, Luis. (2003). **“Compendio de didáctica general”**. Adaptación publicada con la autorización de Editorial Kapelusz. p.2. Disponible en: <http://www.educa.aragob.es/aplicadi/didac/dida38.htm>. 06/05/2011
3. LEDLOW, Susan. (2002). **“Técnicas del trabajo en equipo”** Pág. 106. <http://www.emagister.com/trabajo-equipo-cursos-317362.htm>. 07/05/2011
4. ROMERO PERNALETE, Daniel. (2004). **“Aproximación a la motivación en el trabajo”**. Documento disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/aproxitraba.htm>. 07/05/2011

ANEXOS

NEXO A: CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DEL DOCENTE

INSTRUCCIONES: A través del presente instrumento se pretende descubrir qué estrategias se utilizan para motivar a los estudiantes, en qué medida son aplicadas y cómo son percibidas y valoradas; para lo cual, estimado alumno, considere los siguientes valores:

NIVEL				
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

AÑO DE ESTUDIOS: **SEXO:** **EDAD:**

No.	ITEMS	VALOR
1	El profesor usa ejemplos para aclarar las definiciones dadas en clase.	
2	El profesor formula preguntas a la clase para comprobar el grado de comprensión.	
3	El profesor hace una introducción al comienzo de cada tema.	
4	El profesor expone los contenidos de los temas de una forma organizada.	
5	El profesor formula preguntas a la clase para despertar el interés.	
6	El profesor presenta la información de forma novedosa planteando interrogantes respecto a los conocimientos que los alumnos poseen.	
7	El profesor manifiesta interés personal por el tema tratado.	
8	El profesor establece posibilidades para el diálogo.	
9	El profesor insiste en las ideas principales.	
10	El profesor modera la dificultad de las preguntas para que los alumnos puedan dar una respuesta acertada.	
11	El profesor potencia la participación de los alumnos.	
12	El profesor emite una valoración verbal positiva ante una respuesta correcta por parte del alumno.	
13	El profesor se muestra tolerante y respetuoso ante una respuesta errónea del alumno.	
14	El profesor manifiesta la importancia de la información transmitida.	
15	El profesor relaciona la información ofrecida con experiencias cercanas de los alumnos.	
16	El profesor usa anécdotas o experiencias propias.	
17	El profesor relaciona la información ofrecida con conocimientos previos de los alumnos.	
18	El profesor despierta la necesidad de adquirir nuevos conocimientos.	

FUENTE: Elaboración propia

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO B: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado alumno, en cada frase debe evaluar y cuantificar su capacidad en el uso de la habilidad descrita. Antes de responder, intente pensar en situaciones reales donde usó dicha habilidad y no pretenda responder de acuerdo a lo que usted crea que sería lo correcto; considere los siguientes valores:

INTENSIDAD DE LA HABILIDAD				
Baja ó Muy en desacuerdo	Leve ó en desacuerdo	Regular	Frecuente ó de acuerdo	Alta o muy de acuerdo
1	2	3	4	5

AÑO DE ESTUDIOS: **SEXO:** **EDAD:**

No.	HABILIDADES (ITEMS)	INTENSIDAD
1	Logras identificar cambios frente a estímulos fisiológicos.	
2	Te relajas en situaciones de presión.	
3	Logras actuar de modo productivo en situaciones de enojo.	
4	Logras actuar de modo productivo mientras estás ansioso.	
5	Logras tranquilizarte rápidamente mientras estás enojado.	
6	Asocias diferentes indicios físicos con emociones diversas.	
7	Usas el diálogo interior para controlar tus estados emocionales.	
8	Comunicas tus sentimientos de un modo eficaz.	
9	Piensas con sentimientos negativos sin angustiarte.	
10	Te mantienes en calma cuando eres blanco del enojo de otros.	
11	Sabes cuando tienes pensamientos negativos.	
12	Sabes cuando tu "discurso interior" es positivo.	
13	Sabes cuándo empiezas a enojarte.	
14	Sabes cómo interpretar los acontecimientos.	
15	Conoces qué sentimientos utilizas actualmente.	
16	Comunicas con precisión lo que experimentas.	
17	Identificas la información que influye sobre tus interpretaciones.	
18	Identificas tus cambios de humor.	
19	Sabes cuándo estás a la defensiva.	
20	Calculas el impacto que tu comportamiento tiene en los demás.	

21	Sabes cuando no te comunica con sentido.	
22	Sabes ponerte en marcha cuando lo deseas.	
23	Te recuperas rápidamente después de un contratiempo.	
24	Completas las tareas dentro del tiempo previsto.	
25	Produces energía positiva cuando realizas un trabajo poco interesante.	
26	Abandonas o cambias los hábitos inútiles.	
27	Desarrollas conductas nuevas y más productivas.	
28	Cumples lo que prometes.	
29	Resuelves conflictos.	
30	Desarrollas el consenso con tus compañeros.	
31	Sirves de mediador en los conflictos con los demás.	
32	Utilizas técnicas de comunicación interpersonal eficaces.	
33	Expresas los pensamientos de un grupo.	
34	Influyes sobre tus compañeros en forma directa o indirecta.	
35	Fomentas la confianza con los demás.	
36	Buscas formar grupos de apoyo.	
37	Haces que los demás se sientan bien.	
38	Proporcionas apoyo y consejo a tus compañeros cuando es necesario.	
39	Reflejas con precisión los sentimientos de los demás.	
40	Reconoces la angustia de los demás.	
41	Ayudas a los demás a controlar sus emociones.	
42	Muestras comprensión hacia los demás.	
43	Entablas conversaciones íntimas con tus compañeros.	
44	Ayudas a los demás a controlar sus reacciones.	
45	Detectas incongruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.	

FUENTE: Elaboración propia

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN