

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO



DESARROLLO DE TECNICAS DE MOTIVACION PARA
MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LOS ALUMNOS DE LA
PREPARATORIA 23 DE LA U.A.N.L. EN LA MATERIA
DE MATEMATICAS

POR:
LIC. RAMON ALANIS CARREON

TESIS
EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA ADMINISTRACION CON ESPECIALIDAD
EN RELACIONES INDUSTRIALES

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE 2002

2002

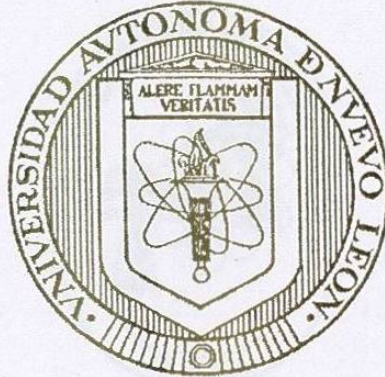
TM
Z5 85 3
.M2
FIME
2002
.A5

DESARROLLO DE TECNICAS DE MOTIVACION PARA
MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LOS ALUMNOS DE LA
PREPARATORIA 23 DE LA U.A.N.L. EN LA MATERIA
DE MATEMATICAS



1020148546

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**DESARROLLO DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR
EL RENDIMIENTO DE LOS ALUMNOS DE LA PREPARATORIA 23
DE LA U.A.N.L. EN LA MATERIA DE MATEMÁTICAS**

POR

LIC. RAMÓN ALANIS CARREÓN

TESIS
EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACIÓN CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES
INDUSTRIALES

CIUDAD UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 2002



572587.

TM

25853

.M2

FINE

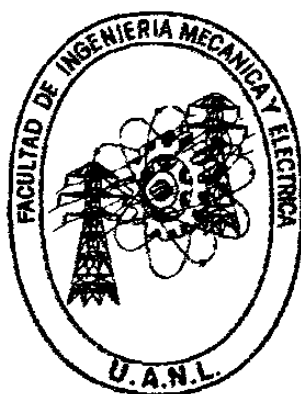
2002

.A5



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**DESARROLLO DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR
EL RENDIMIENTO DE LOS ALUMNOS DE LA PREPARATORIA 23
DE LA U.A.N.L. EN LA MATERIA DE MATEMÁTICAS**

POR

LIC. RAMÓN ALANIS CARREÓN

**TESIS
EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACIÓN CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES
INDUSTRIALES**


CIUDAD UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 2002

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

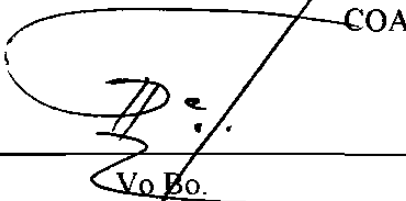
Los miembros de comité de Tesis recomendamos que la tesis “Desarrollo de técnicas de motivación para mejorar el rendimiento de los alumnos de la Preparatoria No. 23 de la U.A.N.L. en la materia de matemáticas” realizada por la Lic. Ramón Alanis Carreón con número de matrícula 579242 sea aceptada para su defensa con opción al grado de Maestro en Ciencias de la Administración con especialidad en Relaciones Industriales.

El Comité de Tesis


M.A. Matias Alfonso Botello Treviño
ASESOR


M.C. ARTURO TORRES BUGDUD
COASESOR


M.C. OSCAR GONZALEZ GONZALEZ
COASESOR


Vo Bo.
Dr. Guadalupe Alan Castillo Rodriguez
SUBDIRECTOR DE POSGRADO

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N.L. NOVIEMBRE DE 2002

PROLOGO

En las actividades diarias de la docencia, los maestros nos encontramos grandes obstáculos en la transmisión de conocimientos, es en estos problemas en los que debemos enfocarnos para lograr un mejor aprovechamiento de nuestros alumnos.

De estos obstáculos es que nace la inquietud de realizar una investigación de la cual surgiera una propuesta para desarrollar técnicas que permitan una mejoría en la forma de impartir la clase y que permitiera a los alumnos obtener una mayor recepción de los contenidos.

Nos damos cuenta que en ocasiones en el afán de que los alumnos puedan asimilar los contenidos del programa de estudios nos olvidamos de lo importante que es fortalecer la relación de todas las personas involucradas en un aula, al lograr un acercamiento mayor del maestro con el alumno e incluso una mejor relación entre los alumnos involucrados en la investigación, se va fortaleciendo el aprendizaje y sin duda se logran resultados mas satisfactorios tanto para el maestro como para el alumno.

Las actividades realizadas establecieron conductas a seguir tanto por parte del maestro como por parte del alumno, una actitud innovadora por parte de ambas partes resulta fundamental para un mejor trabajo diario, y un medio para lograr satisfacer esa necesidad de superación que debe existir en todo universitario.

Es por eso que la búsqueda de esa superación no debe limitarse a esta investigación sino que debe ser una constante en nuestro desempeño diario para de esta manera poder transmitir una nueva cultura de trabajo donde siempre domine una actitud positiva y enfocada al logro de los objetivos que se ha planteado nuestra Universidad.

INDICE

Síntesis

CAPITULO 1 INTRODUCCIÓN

1.1	Descripción del problema	2
1.2	Objetivo de la Tesis	2
1.3	Hipótesis	2
1.4	Límites del estudio	2
1.5	Justificación del estudio	2
1.6	Metodología	3

CAPITULO 2 MOTIVACIÓN

2.1	Definición	4
2.2	Teorías de motivación	7
2.2.1	Jerarquía de necesidades de Maslow.....	7
2.2.2	Teoría ERG de necesidades de Alderfer	8
2.2.3	Teoría del logro como comunicación	8
2.2.4	Teoría del reforzamiento de la conducta	9
2.2.5	Teorías “X” y “Y”	10
2.2.5.1	Teoría “X”	10
2.2.5.2	Teoría “Y”	10
2.2.6	Teoría de la reducción del impulso	11
2.2.7	Modelo de la teoría de la expectativa	12

CAPITULO 3 ASPECTOS QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DEL ALUMNO

3.1	Autoestima	19
3.1.1	La autoestima en los adolescentes	20
3.2	Entorno Familiar	21
3.3	Factores económicos	22
3.4	Relaciones con los compañeros del grupo	22
3.5	Malos hábitos relacionados con la escuela	23

CAPITULO 4 EL MAESTRO

4.1	Perfil del docente	24
4.2	Características adicionales que un maestro debe tener	25
4.3	Errores de los profesores que desmotivan	27
4.4	Congruencia de lo que el maestro pide con lo que hace	29

CAPITULO 5 DISEÑO Y APLICACIÓN DE ENCUESTAS

5.1	Diseño de las encuestas	30
5.1.1	Encuesta 1	31
5.1.2	Encuesta 2	32
5.1.3	Encuesta 3	33
5.1.4	Encuesta 4	34

CAPITULO 6 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

6.1	Resultados de la encuesta 1	37
6.2	Resultados de la encuesta 2	38
6.3	Resultados de la encuesta 3	39
6.4	Resultados de la encuesta 4	40
6.5	Gráficos de los resultados de las encuestas	41

CAPITULO 7 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

7.1	Elaboración del programa motivacional	53
7.2	Establecimiento de metas para los exámenes	55
7.3	Charlas con temas motivacionales	56
7.4	Dinámicas de grupo	57
7.4.1	Autógrafos	57
7.4.2	¿Quién soy yo?	59
7.4.3	Mi novela de la vida en la escuela	61
7.4.4	Dinámica de los caballos	64
7.5	Trabajo en equipo	65
7.6	Reflexión diaria y cartelones con mensajes de motivación	67

CAPITULO 8 EVALUACIÓN DE LAS TÉCNICAS IMPLEMENTADAS

8.1	Resultados del grupo donde no se aplicaron las técnicas de motivación	68
8.2	Resultados del grupo donde se aplicaron las técnicas de motivación	70
8.3	Impacto del programa de motivación en el rendimiento escolar	71

CAPITULO 9 ENCUESTA FINAL

9.1	Encuesta final aplicada a los grupos	73
9.2	Resultados de la encuesta final	74
9.2.1	Resultados de la encuesta final realizada en el grupo control	75
9.2.2	Resultados de la encuesta final realizada en el grupo experimental	76

CAPITULO 10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1	Conclusiones	78
10.2	Recomendaciones	79
Bibliografía		80
Listado de tablas		82
Listado de figuras		83
Listado de gráficos		84

SÍNTESIS

En la realización de esta investigación se pretende demostrar que la motivación es fundamental para lograr un mejor aprovechamiento en los alumnos y así desarrollar técnicas que permitan inducirlos a trabajar para la consecución de mejores resultados académicos.

Se hizo un experimento durante un semestre en dos grupos, a uno se le impartió la clase en la forma en que tradicionalmente la mayoría de los maestros lo hacen es decir limitándose únicamente a explicar los contenidos del programa de estudios, y a otro grupo se aplicaron algunas técnicas para intentar motivarlos a dar un mayor esfuerzo en clase.

Se aplicaron algunas encuestas para determinar que factores son lo que afectan en mayor grado el rendimiento por parte de los alumnos y en base a los resultados obtenidos se dedujeron las posibles causas.

Se realizó un programa de motivación que incluyó dinámicas de grupo, charlas de motivación asesorías fuera del horario de clase, reflexión diaria escrita en el pizarrón, se tapizó el salón de cartelones de motivación entre otras actividades.

Finalmente se realizó una encuesta final para saber el grado de satisfacción por parte del alumno con la forma de impartir la clase.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Desarrollo de técnicas de motivación para mejorar el rendimiento de los alumnos de la preparatoria número 23 de la U.A.N.L. en la materia de matemáticas” tiene como finalidad disminuir la problemática que representa para un alumno de nivel medio superior la materia de matemáticas por medio de estrategias de enseñanza y técnicas motivacionales que permitan una mejor actitud por parte del estudiante hacia los contenidos de la materia, partiendo del supuesto de que la motivación es fundamental para lograr un rendimiento mayor del alumno.

En el desarrollo de este trabajo se observa que el principal obstáculo para una comprensión adecuada por parte de los alumnos radica principalmente en un problema de falta actitud mas que de capacidad. Esta falta de actitud es provocada por diversos factores, los cuales se tratan de atacar por medio de charlas, dinámicas de grupos y una serie de actividades todas tendientes a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Este estudio esta limitado a los grupos 25 y 26 de la preparatoria 23 de la U.A.N.L, específicamente en la materia de matemáticas.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Tradicionalmente han existido materias en las escuelas de nivel medio superior que para los alumnos representan una mayor dificultad, una de ellas son las matemáticas. La Preparatoria 23 no es la excepción a este problema, esta dificultad radica principalmente en la predisposición del alumno a considerarse no apto para poder adquirir los conocimientos necesarios para acreditar la materia, así como el desinterés de los maestro por los problemas que en lo individual afectan a cada alumno y que se ven reflejados en su rendimiento académico.

1.2 OBJETIVO DE LA TESIS

Desarrollar técnicas de motivación para crear un clima que permita incrementar la confianza en si mismo de los alumnos.

1.3 HIPÓTESIS

El supuesto a probar es que la motivación es fundamental para incrementar la confianza en si mismos de los alumnos.

1.4 LIMITES DEL ESTUDIO

Este estudio esta enfocado a los alumnos de los grupos 19 y 26 de la Preparatoria 23.

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La Universidad Autónoma de Nuevo León requiere de sus egresados la capacidad suficiente para afrontar con calidad los retos que nuestra sociedad presenta. Para esto los Docentes en el nivel medio debemos constituirnos en agentes de cambio en la mentalidad de nuestro alumnos ya que somos para a ellos en la mayoría de los casos un modelo a seguir. Es por eso que la persona ideal para realizar el estudio es alguien con la maestría en Ciencias de la Administración que además de estar involucrado en la clase tenga los conocimientos necesarios para desarrollar y aplicar las técnicas de motivación adecuadas.

1.6 METODOLOGÍA

1. Recopilar la información mediante:

- La aplicación de encuestas
- La platica directa con los alumnos
- La consulta de expertos en la conducta humana

2. Análisis cuantitativo de los resultados obtenidos de las encuestas y análisis cualitativo de la entrevista y la consulta de expertos. Se correlacionará ambos resultados para conocer las posibles acciones a realizar para la motivación de los alumnos para hacer pruebas con cada una de ellas y así determinar las que den los mejores resultados.

3. Diseñar las técnicas de motivación a implementar.

4. Evaluación quincenal de las técnicas empleadas para ver si tienen el impacto esperado en los alumnos y si es necesario hacer las correcciones pertinentes.

5. Realizar las propuestas definitivas

6. Redactar las conclusiones de la investigación

2 MOTIVACIÓN

2.1 DEFINICIÓN.

La palabra motivación se deriva del vocablo latino movere, que significa mover. Algunos lo consideran como un reflejo de “el deseo de satisfacer ciertas necesidades”. Otros afirman que “tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”. Por otra parte, se ha definido como algo relacionado con “la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras se desarrolla todo esto”.

La motivación puede definirse como el estado o condición que se induce a hacer algo. En lo fundamental, implica necesidades que existen en el individuo e incentivos u objetivos que se hallan fuera de él. Berelson y Steiner definían un motivo como: un estado interno que da energía, activa o mueve (y de aquí “motivación”), que dirige o canaliza la conducta hacia metas. En otras palabras, “motivación” es un término general que se aplica a una clase completa de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares. De la misma manera, decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que utilizan las cosas que esperan satisfagan esos impulsos y deseos e induzcan a los subordinados a actuar de la manera deseada.

Así pues, se puede considerar que la motivación implica una reacción en cadena, que comienza con el sentimiento de las necesidades, que produce deseos o metas que se buscan, las cuales, a su vez, dan lugar a tensiones (es decir, deseos no satisfechos), que después ocasionan acciones para el logro de las metas y finalmente, conducen a la satisfacción de los deseos.

La motivación consiste principalmente en:

1. Lo que impulsa la conducta humana
2. Lo que dirige o guía a tal conducta
3. Cómo esta conducta es mantenida o sostenida.

Para comprender mejor el proceso de motivación se muestra el modelo generalizado. En la figura 2, el modelo supone que una persona reacciona a los estímulos asociados con un estado de desequilibrio interior que proviene de una necesidad, un deseo o una expectativa. La conducta se dirige hacia el logro del incentivo o una meta que el individuo anticipa puede ser satisfactorio, en el sentido de que restaurará el equilibrio.

El alcanzar el incentivo o meta, como se ve en el modelo, conduce a un cambio en el grado de desequilibrio y a un cambio en el nivel de esfuerzo que impulsa al individuo hacia la acción. Un individuo, por ejemplo, que tiene una fuerte necesidad de la seguridad económica exhibirá conductas dirigidas hacia tales fines como el ahorro, las inversiones, etc. Al alcanzar las metas, el estado interior de desequilibrio será modificado. Un individuo que desea una promoción exhibirá la conducta con más probabilidad lo lleva a alcanzar esa meta. Al obtener una promoción, el estado interior de esa persona se modificará.

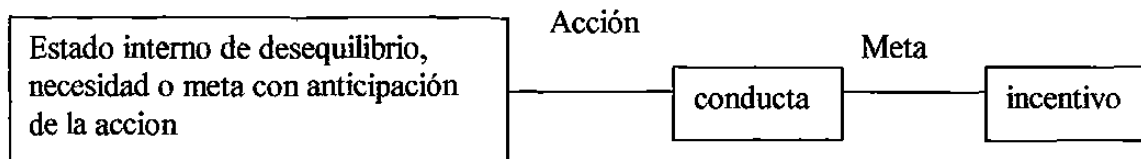


Figura 1. Un modelo de motivación.

La motivación implica el deseo humano de trabajar, contribuir y cooperar. Motivar es el acto de inducir al desarrollo de una actividad que conduce a los resultados deseados.

El éxito total de este tipo de actividad, dependerá de una motivación efectiva. Aún cuando la empresa paga un sueldo y cuenta con la posibilidad de suspenderlo, no debe olvidarse la diferencia entre lo que la simple presencia en el trabajo puede lograr y lo que el deseo consciente de contribuir a él permite alcanzar; en efecto en ella reside la brecha entre el éxito y el fracaso..

La motivación se define como la intención individual de alcanzar un objetivo.

Tiene tres elementos:

- Los valores. Formados por los ideales y propósitos de los individuos.
- Las creencias. Son las percepciones que la gente o la organización tienen de las ideas, edificadas sobre supuestos asentados en experiencias y aprendizajes previos.
- Las normas. Que pueden ser representadas como expectativas de comportamiento de un grupo y expresan a menudo nuestra interpretación de la cultura de una organización.

La medición del nivel de motivación de las personas en una organización no es fácil de lograr. Generalmente se realizan encuestas de satisfacción de las personas o encuestas sobre clima laboral.

2.2 Teorías de la motivación

Por lo general, las teorías de la motivación se agrupan en 3 categorías. Las que se centran en los factores biológicos incluyen las teorías basadas en los instintos, los impulsos o las necesidades. Las otras 2 categorías acentúan la importancia del aprendizaje y los factores cognitivos. Para efectos de esta investigación enumeramos solamente las basadas en las necesidades y en los instintos

2.2.1 JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW:

1. para mantener el cuerpo humano en equilibrio. Por ejemplo: aire, dormir, calor, comida, agua, etc.
2. *Seguridad*: preocupación por satisfacer las necesidades fisiológicas en el futuro.
3. *Pertenencia y afecto*: Afiliación, amor, amistad, atención, etc.
4. *Estimación*: Necesidad de sentirse importante y valorado por uno mismo y los demás.
5. *Auto-realización*: Realización de las potencialidades de uno mismo.

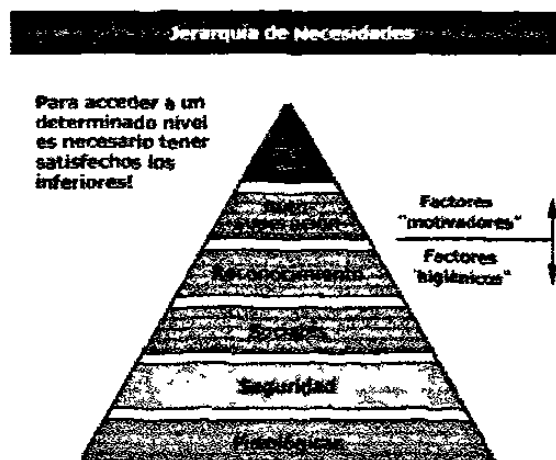


Figura 2. Escala de necesidades de Maslow

2.2.2 TEORÍA ERG DE NECESIDADES DE ALDERFER.

Una variante de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es la que ha sugerido Clayton P. Alderfer, a la que hace mención como teoría ERG de las necesidades, esta teoría y las investigaciones que la apoyan han encontrado que existen tres necesidades humanas básicas: *necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento*. Las necesidades de existencia incluyen todas las diversas formas de deseos materiales y fisiológicos tales como alimento, vestido, agua, remuneración y buenas condiciones de trabajo.

Aldelfer no considera a las necesidades como una jerarquía como en el caso de Maslow, y encuentra en cambio que una clase de necesidades puede continuar, siendo fuerte independientemente de que otra clase se haya satisfecho o no.

2.2.3 TEORÍA DEL LOGRO COMO COMUNICACIÓN.

Esta teoría sostiene que el rendimiento de un empleado es motivado por su intensa necesidad de realizar y lograr sus metas. La teoría se originó en el trabajo de H. A. Murray, quien enumera más de 20 necesidades psicogenéticas o sociales que posteriormente fueron utilizadas como base de un inventario de personalidad, conocido por el nombre de la Escala de Edwards de preferencias personales. La escala de preferencias personales contiene 225 puntos que miden la intensidad de las necesidades que manifiesta un sujeto (en contraste con las necesidades inconscientes) y están divididos en 15 campos, entre ellos las necesidades de éxito, orden, afirmación, dominación y cambio. En el campo de la administración de personal, el mayor interés se ha concentrado en la necesidad de logro. Esta necesidad se define como “la de sobresalir en relación con criterios competitivos internos”.

La necesidad de logro está sumamente marcada en los directivos exitosos. Estos individuos generalmente se proyectan como personas trabajadoras y cumplidoras que tienen

que demostrarlo para sentirse satisfechas. Normalmente los empleados directivos dan buenas oportunidades para satisfacer esas necesidades. Según McClelland, quien ha estudiado la motivación de logro en varios grupos de individuos, los directivos:

1. Prefieren las situaciones en las que se responsabilizan personalmente para hallar las salidas a los problemas de difícil situación.
2. Tienen tendencia a formular metas moderadas y a tomar “riesgos calculados”.
3. Quieren retroalimentación en cuanto a su progreso

Recientemente, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación, han sido consideradas como importantes a causa de su estrecha relación con el éxito en los negocios en las organizaciones de todo tipo.

2.2.4 TEORÍA DEL REFORZAMIENTO DE LA CONDUCTA

La teoría del reforzamiento de la conducta expone la idea de que la conducta es susceptible de constantes refuerzos, es decir, cuando un buen rendimiento es seguido por recompensas, tiende a mejorar. Cuando las recompensas no dependen del rendimiento, éste se deteriora. Así, el tipo de resultados provoca la reacción del individuo en forma positiva llevando a aumentar la frecuencia o negativamente llevando a minimizar la frecuencia. El proceso de influir en la conducta por medio del reforzamiento se conoce también como el nombre acondicionamiento operante. Este proceso, que originalmente se había demostrado en el laboratorio, ha llamado la atención como médico por el cual la conducta del empleado puede ser modificada.

2.2.5 TEORÍA "X" Y "Y"

Estas teorías fueron estudiadas por Douglas Mc. Gregor, las cuales son dos tipos de suposiciones totalmente opuestas. La teoría "X" se estudia desde un punto de vista negativo, mientras la teoría "Y" se denomina positivo.

A continuación se presentan las propuestas acerca del comportamiento del individuo según Mc.Gregor:

2.2.5.1 TEORIA "X"

- Los empleados generalmente sienten desagrado por el trabajo e intentarán evitarlo hasta donde les sea posible.
- Los empleados deben ser obligados, controlados o amenazados con castigos para alcanzar las metas deseadas.
- Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán una dirección formal cuando sea posible.
- La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de los demás factores asociados con el trabajo y demostrarán poca ambición.

2.2.5.2. TEORIA "Y"

- Los empleados contemplan el trabajo como algo tan natural como el descanso y el juego.

- Los empleados ejercerán auto dirección y autocontrol si están comprometidos con los objetivos.
- La persona promedio puede aprender a aceptar y hasta buscar la responsabilidad.
- La capacidad de tomar buenas decisiones está ampliamente distribuida entre la población y no siempre es una habilidad única de los gerentes.

Acerca de estas teorías no existen pruebas, que reflejen la obtención de resultados al aplicarlas al personal. Actualmente cada líder tiene su propio estilo de motivar a sus subordinados, habrá casos en que será efectivo aplicar determinados puntos de las teorías mencionadas y habrá casos en que este tipo de teorías no den resultados.

La realidad es que se debe conocer a la gente con la que se trabaja y con base a esto cada líder sabrá que aptitudes tomar y de que manera motivar a la gente, puesto que cada individuo es diferente y se le trata respecto a su comportamiento y para poder motivarlo se debe saber la manera en cómo se desenvuelve en el trabajo.

2.2.6. TEORÍA DE LA REDUCCIÓN DEL IMPULSO

Impulso es tendencia a la actividad generada por una necesidad. Esa necesidad, que es el estado de desequilibrio o malestar interno, es a su vez provocada por una carencia, por una falta de algo, en el organismo vivo.

La raíz de la conducta motivada emerge, en esta clase de explicaciones, de algún tipo de desequilibrio que perturba la estabilidad o constancia del medio interior del sujeto. El desequilibrio interior puede estar provocado por un déficit de lo que el organismo precisa para su existencia. Tales carencias externas provocan estados internos de necesidad, aparentemente muy diversos, pero coincidentes en sus efectos perturbatorios. Ese desequilibrio provoca en el organismo una exigencia de reequilibración que no cesa hasta que la carencia, o incluso, el exceso, ha sido eliminado y substituido por otro. Averiguar

cómo provoca el desequilibrio esa exigencia de reequilibración es lo que pretenden las teorías motivacionales basadas en la homeostasis.

Dentro de esta perspectiva explicativa de la motivación podemos destacar a representantes como: Lewin Hull, es, sin duda, el máximo representante de esta corriente. Basándose en las ideas de Thorndike sobre la motivación Hull elabora su teoría. La "satisfacción" de la que hablaba Thorndike fue reemplazada por "reducción de la necesidad", primeramente, y más tarde por el de "reducción del impulso". Según Hull:

"Cuando la acción de un organismo es un requisito para incrementar la probabilidad de supervivencia del individuo o de una especie en una determinada situación, se dice que está en un estado de necesidad. Dado que una necesidad, actual o potencial, usualmente precede y acompaña a la acción del organismo, suele decirse que la necesidad motiva o impulsa la actividad asociada.

A causa de esta propiedad motivacional de las necesidades, éstas se consideran como productoras de impulsos -drives- animales primarios.

Es importante advertir a este respecto que el concepto general de impulso (D) propende marcadamente a poseer el status sistemático de una variable interviniente o de una X nunca directamente observable"

2.2.7. MODELO DE LA TEORÍA EXPECTATIVA

Después de analizar algunos tipos de teorías, algunas no planteadas por este seminario, nos hemos inclinado por esta teoría de la expectativa, por que consideramos que es la que más se relaciona con nuestro trabajo. Actualmente muchos científicos enfocan su atención a los Modelos de Procesos, que se interesan en explicar la forma en que la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene.

El más conocido de estos modelos es el Modelo de Expectativas.

Este modelo tiene sus bases en las investigaciones realizadas por Tolman y Lewin, pero se asocia con investigadores contemporáneos como Vroom, Lawler, Hackman y Porter.

La Teoría de las expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Si lo llevamos a nuestro tema es la necesidad de trabajar en un ambiente laboral apto para desempeñar las labores requeridas por la empresa. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo. Ver Figura 3.

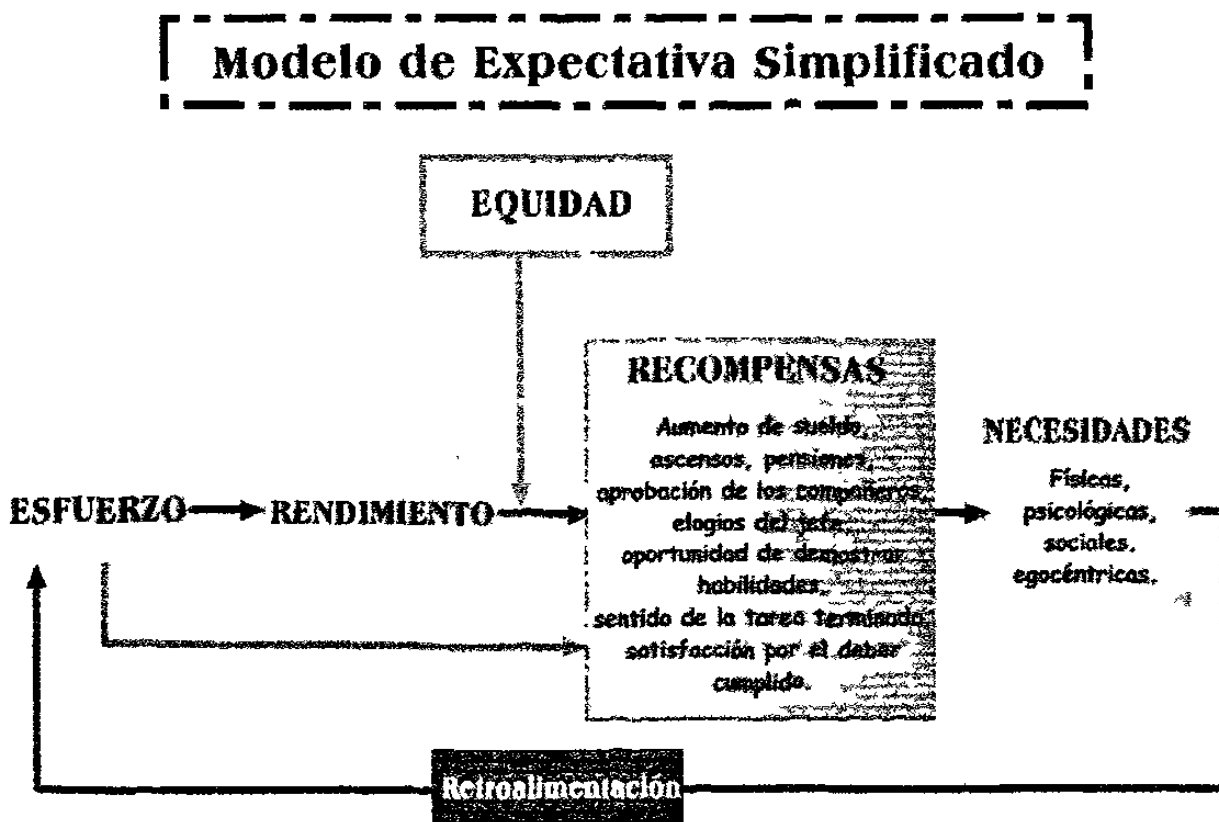
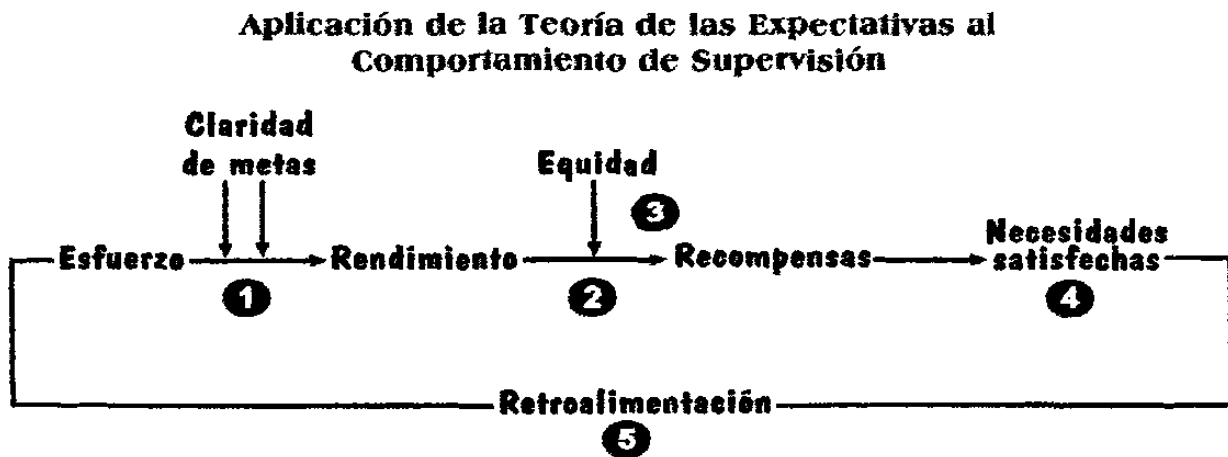


Figura 3. Cuadro Estructural De La Teoría

La Teoría formulada por Víctor Vroom, establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En el ámbito de trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia

posible. Por esta razón motivarlos a realizar una tarea laboral ayuda a que se efectúe con mayor eficiencia y rapidez. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán determinadas recompensas como un aumento de sueldo o un ascenso.

La importancia de lo deseado depende de cada individuo. Del valor psicológico que se concede al resultado (valencia) depende su fuerza motivadora. Por supuesto que a veces las consecuencias no son tan satisfactorias como se suponía; sin embargo es el grado de expectativa lo que decidirá si el sujeto pondrá empeño por alcanzar las recompensas. Ver Figura 4.



El primer deber del supervisor es fortalecer las flechas del diagrama.

Específicamente, el supervisor ① facilita al subalterno convertir el esfuerzo en productividad, ② aumenta la probabilidad de que la alta productividad será recompensada, ③ asegura que las recompensas se distribuyen más equitativamente, ④ posiblemente llega hasta a cambiar el valor (en términos de satisfacción) de estas recompensas para los empleados, y ⑤ ayuda a mejorar la retroalimentación.

Se supone que en conjunto estas actividades aumentarán la eficiencia de los subalternos, las recompensas que reciben por su esfuerzo y su satisfacción general en el empleo.

En pocas palabras, los subalternos deben esperar que un mayor esfuerzo les alcance las recompensas que ellos esperan.

Figura 4.

Este modelo ha sido probado y aceptado ampliamente porque parece coincidir con las experiencias personales y el sentido común: cuanto más confiamos en recibir determinada recompensa o satisfacción, más nos esforzamos.

3 ASPECTOS QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL ALUMNO

La motivación escolar es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta. Este proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas: cognitivas en cuanto a las habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas; afectivas, en tanto que comprende elementos como la autovaloración, autoconcepto.

Ambas variables actúan en interacción a fin de complementarse y hacer eficiente la motivación, proceso que va de la mano de otro, esencial dentro del ámbito escolar: el aprendizaje.

Dentro del estudio de variables motivacionales afectivas, las teorías de la motivación sostienen que la valoración propia que un estudiante realiza se ve afectada por elementos como el **rendimiento escolar** y **la autopercepción de habilidad y de esfuerzo**.

Entre ellos, la autopercepción de habilidad es el elemento central, debido a que, en primer lugar, existe una tendencia en los individuos por mantener alta su imagen, estima o valor, que en el ámbito escolar significa mantener un concepto de habilidad elevado; y en segundo lugar, el valor que el propio estudiante se asigna es el principal activador del logro de la conducta, el eje de un proceso de autodefinición y el mayor ingrediente para alcanzar el éxito.

Esta autovaloración se da a partir de determinado desarrollo cognitivo. Esto es, autoperibirse como hábil o esforzado es sinónimo para los jóvenes; poner mucho esfuerzo

es ser listo, y se asocia con el hecho de ser hábil. La razón se basa en que su capacidad de procesamiento, aún en desarrollo, no les permite manejar un control personal ni valorar las causas de éxito o fracaso.

En los niveles medio superior y superior, habilidad y esfuerzo no son sinónimos; el esfuerzo no garantiza un éxito, y la habilidad empieza a cobrar mayor importancia. Esto se debe a cierta capacidad cognitiva que le permite al sujeto hacer una elaboración mental de las implicaciones casuales que tiene el manejo de las autopercepciones de habilidad y esfuerzo. Dichas autopercepciones, si bien son complementarias, no presentan el mismo peso para el estudiante, percibirse como hábil (capaz) es el elemento central.

En este sentido, en el contexto escolar los maestros valoramos más el esfuerzo que la habilidad. En otras palabras, mientras un estudiante espera ser reconocido por su capacidad (que es importante para su estima), en el salón de clases se reconoce su esfuerzo.

De lo anterior se derivan tres tipos de estudiantes:

Los orientados al dominio. Sujetos que tienen éxito escolar, se consideran capaces, presentan alta motivación de logro y muestran confianza en sí mismos.

Los que aceptan el fracaso. Sujetos derrotistas que presentan una imagen propia deteriorada y manifiestan un sentimiento de desesperanza aprendido, es decir que han aprendido que el control sobre el ambiente es sumamente difícil o imposible, y por lo tanto renuncian al esfuerzo.

Los que evitan el fracaso. Aquellos estudiantes que carecen de un firme sentido de aptitud y autoestima y ponen poco esfuerzo en su desempeño; para "proteger" su imagen ante un posible fracaso, recurren a estrategias como la participación mínima en el salón de clases, retraso en la realización de una tarea, trampas en los exámenes, etc.

El juego de valores habilidad / esfuerzo empieza a ser riesgoso para los alumnos, ya que si tienen éxito, decir que se invirtió poco o nada de esfuerzo implica brillantez, esto es, se es muy hábil. Cuando se invierte mucho esfuerzo no se ve el verdadero nivel de habilidad,

de tal forma que esto no amenaza la estima o valor como estudiante. En este caso el sentimiento de orgullo y la satisfacción son grandes.

Esto significa que en una situación de éxito, las autopercepciones de habilidad y esfuerzo no perjudican ni dañan la estima ni el valor que el maestro otorga. Sin embargo, cuando la situación es de fracaso, las cosas cambian. Decir que se invirtió gran esfuerzo implica poseer poca habilidad, lo que genera un sentimiento de humillación. Así, el esfuerzo empieza a convertirse en un arma de doble filo y en una amenaza para los estudiantes, ya que éstos deben esforzarse para evitar la desaprobación del maestro, pero no demasiado, porque en caso de fracaso, sufren un sentimiento de humillación e inhabilidad.

Dado que una situación de fracaso pone en duda su capacidad, es decir, su autovaloración, algunos estudiantes evitan este riesgo, y para ello emplean ciertas estrategias como la excusa y manipulación del esfuerzo, con el propósito de desviar la implicación de inhabilidad.

Como se había mencionado, *algunas de estas estrategias* pueden ser: tener una *participación mínima en el salón de clases* (no se fracasa pero tampoco se sobresale), demorar la realización de una tarea (el sujeto que estudia una noche antes del examen: en caso de fracaso, éste se atribuye a falta de tiempo y no de capacidad), *no hacer ni el intento de realizar la tarea* (el fracaso produce menos pena porque esto no es sinónimo de incapacidad), el sobreesfuerzo, *el copiar en los exámenes y la preferencia de tareas muy difíciles (si se fracasa, no estuvo bajo el control del sujeto), o muy fáciles (de tal manera que aseguren el éxito)*. En otras palabras, se fracasa con "honor" por la ley del mínimo esfuerzo.

El empleo desmedido de estas estrategias trae como consecuencia un deterioro en el aprendizaje, se esta propenso a fracasar y se terminara' haciéndolo tarde o temprano.

La adolescencia, como etapa importante del ciclo vital, incorpora los años anteriores del desarrollo, en una forma nueva y diferente que constituye la preparación para la vida adulta; de una vida influida por los padres y adultos pasa a una vida autodeterminada, llegando a ser sujeto de decisiones personales intrínsecas. En esta etapa, como en las demás del proceso de

desarrollo de la vida, los factores que propician el bienestar de la persona son múltiples, variados e interrelacionados, resaltándose para la adolescencia, *la influencia de la familia y el entorno social en el que se desenvuelve, destacándose entre estos últimos, la institución escolar por su contribución en la formación y preparación intelectual de los jóvenes.*

La salud y la educación son elementos que se relacionan con la calidad de vida de las poblaciones, pues favorecen su estado de salud, su capacidad para aprender y para aplicar los conocimientos adquiridos.

Algunos estudios han demostrado que la salud es fundamental en el desempeño escolar; *cuando se presentan alteraciones tanto en su integridad física como emocional puede generar ausentismo y deserción escolar, disminución en la capacidad de concentración y por tanto, influir en su nivel de autoestima y en la imagen que proyecta.*

Al hacer mención a la educación, necesariamente hay que referirse a la entidad educativa y a los diferentes elementos que están involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje como los estudiantes, la familia y el ambiente social que lo rodea. *La escuela brinda al estudiante la oportunidad de adquirir técnicas, conocimientos, actitudes y hábitos que promueven el máximo aprovechamiento de sus capacidades y contribuye a neutralizar los efectos nocivos de un ambiente familiar y social desfavorables.*

El nivel socioeconómico y cultural del hogar y de la comunidad de donde proviene el escolar, determinan en parte, su nivel de información, experiencia y rendimiento. Quien crece en un hogar donde se discuten las situaciones, se permite expresar sentimientos, se intercambian opiniones e informaciones, tiende a desarrollar un lenguaje más rico y fluido, a ganar seguridad y confianza frente a su grupo de iguales. También favorece la adquisición de valores, motivaciones y metas, los cuales coadyuvan a la mejor utilización de las capacidades del adolescente y a la satisfacción por el estudio y la escuela.

Como aspectos contemplados en el presente trabajo, está *la satisfacción del estudiante hacia la escuela y la actividad escolar, la autopercepción del adolescente acerca del interés del profesor por el aprendizaje de sus discípulos y las relaciones del estudiante con sus compañeros y educadores.* El ambiente escolar agradable, amplio, comprensivo y

estimulante, facilita al estudiante satisfacer ciertas necesidades básicas relacionadas con la edad, la habilidad y sus responsabilidades; favorece la motivación, la cultura y la socialización.

Un factor importante asociado con el rendimiento escolar, son los intereses del estudiante, de tal forma que van dándole más valor a determinadas materias, dedicándoles mayor tiempo, en detrimento de otras que consideran complejas o innecesarias y que estudiándolas se pierde tiempo. Por otra parte, en los años básicos se van creando vacíos o lagunas que obstaculizan los nuevos aprendizajes y se va acumulando la sensación de fracaso e incapacidad para esas áreas.

Otro aspecto a tener en cuenta es *la actitud del profesor; aquellos que tienen presente la individualidad del estudiante, estimulan su crecimiento y aprendizaje y son comprensivos frente a sus dificultades, generan interés y motivación hacia el estudio.*

Si la influencia de los elementos antes enunciados es desfavorable, estos pueden constituirse en factores de riesgo para la salud de estas personas, generar diversas alteraciones físicas y emocionales y contribuir a la producción de bajo rendimiento académico, ausentismo y deserción escolar. Vale la pena señalar que no todos los adolescentes se ven afectados en la misma medida; por tanto, existen situaciones de menor rendimiento escolar y otras en las cuales es excelente.

3.1 AUTOESTIMA

Uno de los principales problemas que se tienen en la mayoría de las escuelas públicas es que gran parte del alumnado -no todos- se percibe a sí mismo como poco capaz, toman generalmente a dos o tres compañeros de clase, los que mejores calificaciones obtienen como modelo y los ven como seres superiores y si esos alumnos cumplen con su trabajo o resuelven algún problema que consideran difícil, el resto del grupo se justifica diciendo cosas como “bueno, fíjese quien lo resolvió” o “no compare maestro se trata de...” tratando así de justificar el que el compañero haya podido realizar algo que probablemente el resto del grupo ni siquiera intento resolver por considerarlo fuera de sus capacidades, esta falta de estima se viene arrastrando desde años atrás en la vida escolar porque tal vez en alguna

ocasión el alumno intento resolver algo que no pudo y probablemente se le dio el calificativo de “burro” por parte del maestro, por parte de sus compañeros y probablemente hasta por parte de sus padres, este calificativo se le fue dando en forma reiterativa hasta que el propio alumno llegó a considerarse un “burro” negándose toda posibilidad de superarse, porque aunque el se esfuerce su capacidad no da para mas. A este respecto me permito transcribir un artículo publicado en internet de la psicóloga *Gloria Marsellach Umbert*

3.1.1. LA AUTOESTIMA EN LOS ADOLESCENTES

Una buena dosis de autoestima es uno de los recursos más valiosos de que puede disponer un adolescente. Un adolescente con autoestima aprende más eficazmente, desarrolla relaciones mucho más gratas, está más capacitado para aprovechar las oportunidades que se le presenten, para trabajar productivamente y ser autosuficiente, posee una mayor conciencia del rumbo que sigue. Y lo que es más, si el adolescente termina esta etapa de su vida con una autoestima fuerte y bien desarrollada podrá entrar en la vida adulta con buena parte de los cimientos necesarios para llevar una existencia productiva y satisfactoria.

Un adolescente con alto grado de autoestima ...

- ... actuará independientemente
- ... asumirá sus responsabilidades
- ... afrontará nuevos retos con entusiasmo
- ... estará orgulloso de sus logros
- ... demostrará amplitud de emociones y sentimientos
- ... tolerará bien la frustración
- ... se sentirá capaz de influir en otros

La adolescencia es uno de los periodos más críticos para el desarrollo de la autoestima; es la etapa en la que la persona necesita hacerse con una firme IDENTIDAD, es decir, saberse individuo distinto a los demás, conocer sus posibilidades, su talento y sentirse

valioso como persona que avanza hacia un futuro. Son los años en que el niño pasa de la dependencia a la independencia y a la confianza en sus propias fuerzas. Es una época en la que se ponen sobre el tapete no pocas cuestiones básicas; piénsese en la vocación, en los planes para ganarse la vida, en el matrimonio, en los principios básicos de la existencia, en la independencia de la familia y en la capacidad para relacionarse con el sexo opuesto. Y a estos aspectos hay que sumar todos aquellos conflictos de la niñez que no se hayan resuelto y que surjan de nuevo, conflictos que habrá que afrontar también.

En la "crisis de identidad" de la adolescencia, el joven se cuestiona automáticamente, incluyendo la opinión que de sí mismo ha adquirido en el pasado. Puede rebelarse y rechazar cualquier valoración que le ofrezca otra persona, o puede encontrarse tan confuso e inseguro de sí mismo que no haga más que pedir a los demás aprobación y consejos de todo tipo. Sea cual fuere su aproximación a su nueva identidad, el adolescente pasará inevitablemente por una reorganización crítica de su manera de apreciarse con el consiguiente cambio en su autoestima.

La autoestima influye sobre el adolescente en:

- cómo se siente
- cómo piensa, aprende y crea
- cómo se valora
- cómo se relaciona con los demás
- cómo se comporta

3.2 ENTORNO FAMILIAR

Otro de los factores que influye negativamente en gran medida en el desempeño de los alumnos es la falta de un entorno familiar que favorezca el adecuado desarrollo intelectual del adolescente. La pérdida de valores hacia el interior de la familia provoca que el alumno desvíe su atención hacia los problemas que se generan en el hogar dejando a un segundo término su preparación escolar, los altos índices de violencia familiar (tanto física como psicológica) y como resultado de esta la gran cantidad de divorcios entre los padres, las carencias económicas que provocan que tanto el padre como la madre tengan que trabajar

reduciendo así la atención prestada hacia los hijos, incluso el tamaño de las casas en familias de clase media baja o baja generan una falta de privacidad para los alumnos que al no tener espacios adecuados en casa, si tenían una mínima intención de realizar sus tareas desisten. El desinterés de los padres que al llegar del trabajo lógicamente cansados difícilmente dedican tiempo para enterarse de cómo estuvo el día de sus hijos en la escuela o tratar de enterarse de las necesidades de ellos en la escuela, incluso si alguno de ellos llegara a pedir dinero para algún material, recibirá respuestas como “No creas que el dinero me lo regalan” o “ponte a trabajar para que veas lo que cuesta la vida”, esto lógicamente merma en el estado de ánimo de el estudiante.

3.3 FACTORES ECONÓMICOS

Los factores económicos se constituyen también como uno de los factores de desmotivación incluso de deserción en las preparatorias públicas los altos costos de la vida en nuestra ciudad hacen que sea cada vez más difícil que los padres puedan pagar los estudios de sus hijos teniendo estos últimos incluso que trabajar para solventar parcial o totalmente sus estudios, lo que provoca que dediquen menos tiempo a sus tareas y trabajos fuera de clase; y si sus necesidades básicas no están 100% cubiertas difícilmente podrán alcanzar la motivación adecuada que les permita superar su rendimiento, en la mayor parte de los casos la preocupación del alumno por las necesidades del hogar supera a la preocupación por los contenidos de los programas de estudio, dificultando la concertación del estudiante en la clase y por consecuencia afectando su rendimiento.

3.4 RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DEL GRUPO.

Las relaciones con los compañeros del grupo son otro factor que generalmente desfavorece la motivación. Las conductas de algunos jóvenes en el aula respecto a sus

compañeros son de agresión o de burla, si alguien estando el grupo atento a la clase se anima a realizar una pregunta nunca faltará el compañero que, por el hecho de conocer la respuesta haga una exclamación para generar en el resto de los compañeros las risas que rompan con ese temporal estado de tranquilidad en el salón, esto hace que quien realizó la pregunta sienta cierta ansiedad o miedo en la próxima vez que tenga que preguntar o simplemente ya no vuelva a cuestionar nada aunque no haya comprendido el tema. Guardando resentimiento hacia el compañero que lo agredió; esto se repite día con día pero con diferentes compañeros, lo cual a la larga produce un clima de desconfianza y falta de comunicación que se ve reflejado en los resultados del grupo.

3.5 MALOS HÁBITOS RELACIONADOS CON LA ESCUELA

Generalmente los alumnos desarrollan ciertos “malos hábitos” relacionados con su vida escolar, algunos se acostumbran a llegar tarde todos los días, aunque tengan oportunidad de llegar temprano ya no lo hacen. Si el maestro les dice que tienen derecho a tener un determinado número de faltas, hay quien tiene por costumbre utilizarlas todas aunque no tenga necesidad de hacerlo, La poca o nula participación en clase, la falta de respeto a sus compañeros o incluso a el maestro para “demostrar que no le tiene miedo”, el dañar las instalaciones o el mobiliario, el no cumplir nunca con las tareas, el querer estar saliendo continuamente del aula nada mas por salir, etc. Todas estas y muchas otras actitudes generan una desmotivación en el alumno y se dan principalmente porque el alumno no tiene bien definidos sus objetivos escolares, asiste a la escuela por obligación y no por convicción, viene “porque lo mandan en la casa” o porque le dijeron que “o estudias o trabajas pero de flojo no te quiero” y parece ser mas cómodo asistir a la escuela que trabajar.

4 EL MAESTRO

4.1 PERFIL DEL DOCENTE

Estos son los diez aspectos del perfil básico del docente que considera la Universidad Autónoma de Nuevo León para el logro del proyecto “Visión 2006” y con los cuales coincido totalmente.

-Ser experto en su materia

El maestro debe conocer su profesión y su especialidad.

-Con vocación de servicio

Debe poner su mejor esfuerzo en el desempeño del trabajo.

-Competente en el ámbito mundial

El maestro debe ser reconocido en su escuela y en los ambientes nacionales y mundiales, gracias a sus estudios de posgrado y a sus investigaciones.

-Comprometido con la Universidad y su entorno

El maestro debe comprometerse con la institución y la sociedad porque es parte de ellas y a ellas sirve.

-Promotor de valores

El maestro debe convertirse en promotor de valores como la honestidad, la responsabilidad, la práctica de la verdad y todos los que estén relacionados con su función magisterial.

-Responsable

El maestro debe ser identificado como un servidor de la institución que sabe cumplir con sus compromisos y obligaciones.

-Con capacidad de liderazgo

Con las características señaladas anteriormente, el maestro se convierte en líder o conductor de la tarea docente y profesional, y hace posible que la Universidad sea también líder.

Humanista

Para el maestro, el hombre debe ser el valor fundamental que regule sus actos en la Universidad, por encima de cualquier otro valor de orden técnico o práctico.

-Honrado e íntegro

Debe responder a su trabajo con cabal honradez e integridad, entregando lo mejor de sí mismo.

-Ejemplar y respetuoso del alumno

Debe demostrar con su propia conducta que vive los valores.

Y agregaría una importantísima: **Motivador**

4.2 CARACTERÍSTICAS ADICIONALES QUE UN MAESTRO DEBE TENER

El aprendizaje necesita dos actores principales: el profesor y el alumno y lo que les une es el contenido del curso. Para el profesor la relación que tiene con su alumno es una relación didáctica, y para el alumno es una relación de aprendizaje. Según muchos especialistas de la ciencia de la educación los profesores deberían cultivar y establecer unas conductas positivas frente al clima de la clase y esto es lo que favorece la motivación. Muchos nos recomiendan lo siguiente:

1)- La primera obligación del profesor es captar la atención de sus alumnos. El profesor debe moverse en la clase y no estar sentado dictando y peleando -como hacen muchos-. Debe utilizar bien el pizarrón, mirar a los alumnos directamente a los ojos, llamarlos por su nombre, así el alumno siente que está reconocido como persona y no como una cifra o un mueble más en el aula... El profesor debe hablar con voz clara y con un volumen suficiente, conviene repetir las explicaciones varias veces para que los alumnos las entiendan... También y es primordial para poder llamar la atención de los alumnos un buen profesor debe estar bien informado para que pueda dar frases y ejemplos, así que bromas o chistes -si es necesario- de la realidad actual vivida y conocida por sus alumnos y no historias viejas de cuando él era niño o cuando su abuelo era soldado en el ejército en la primera guerra mundial.

2)- El profesor debe fomentar la participación de los alumnos, y hay que considerar que los alumnos son actores y no solamente unos espectadores receptores. Lo peor es que cuando el profesor haga toda la labor mientras los alumnos están calladitos y de brazos cruzados... Hay que saber -a propósito- que los objetivos básicos de la enseñanza actual y sobre todo la enseñanza futura es enseñar a nuestros alumnos a que aprendan por sí mismos. Nuestro trabajo nunca será transmitir conocimiento sino "conducir" a los alumnos para que sepan elegir una gran oferta de conocimientos propuesta por otras fuentes de conocimientos como INTERNET, la multimedia, etc. Es importante que el profesor no lo de todo hecho y cocinado, porque siempre lo que resulta gratis no se valora.

3)- El profesor debe estimular la iniciativa, creatividad y toma de decisiones de los alumnos, pues no todos los alumnos tienen desarrollados sus talentos personales en el mismo grado, porque depende del medio social y familiar donde viven y con qué personas se relacionan, y nuestro trabajo educativo es hacer desarrollar y aumentar aquellas capacidades y no matarlas y reprimirlas, porque -al fin y al cabo- los objetivos básicos de la educación es sencillamente hacer personas creativas, libres y con espíritu constructivo. Y para desarrollar estas capacidades debemos aplaudir y elogiar su iniciativa y creatividad cuando destacan y sobre todo cuando provienen de alguien que, habitualmente, muestra muy poca iniciativa... Y lo más importante que hay que hacer para ayudar a los tímidos y avergonzados es parar en seco los abucheos y risitas que suelen acompañar a las iniciativas de este tipo de alumnos, porque cuando el profesor no apoya a este alumno "abucheado", éste se sentirá abandonado y aprenderá a "tragar" sus iniciativas, y así perderá toda motivación.

4)- Un buen profesor es aquél que propone y convence pero nunca impone, debe ser el cómplice del alumno y no su carcelero, es muy importante eliminar de nuestro léxico frases arcaicas como "¡yo soy el que manda aquí!", "¡Tú harás lo que yo te diga!", "No quiero discutir más, todo lo que he dicho es lo que tienes que saber".... Un buen profesor debe desempeñar el oficio de psicólogo, de orientador, de padre, de amigo... si quiere ser eficaz en su trabajo ganando la confianza de sus alumnos.

5)- Para mí -y según la mayoría de los especialistas- el mejor profesor y el más motivador es aquel que predica con el ejemplo personal. Pues nadie da lo que no tiene. Si el profesor no

está lo suficientemente motivado muy difícilmente podrá motivar a sus alumnos. Por esto no hay que exigir a los alumnos algo que el profesor nunca ha hecho. Es preciso que haya coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. El profesor debe presentarse como un "ser perfectible", aceptando sin complejos que nadie es perfecto, ni siquiera los profesores, por lo que, a veces, tiene que reconocer públicamente sus propios errores, cuando los haya habido, y pedir disculpas a quien haya podido ofender sin darse cuenta.

Estas son algunas de muchísimas otras "leyes" de motivación en la educación y el aprendizaje en particular y en la vida en general, pero me gustaría añadir lo que publicó en internet un equipo de investigadores canadienses, que han hecho un estudio sobre unos 34 buenos profesores que llegan a motivar perfectamente a sus alumnos. Después de varios encuentros con ellos han llegado a establecer las características de los profesores que consideramos motivadores, voy a retener solamente estas características:

Son los que cultivan la confianza y el respeto mutuo, favorecen el trabajo en equipo y en colaboración... son espontáneos, competentes, sonrientes, dispuestos, calmados, dinámicos, entusiastas, justos, interesantes y desinteresados, tolerantes, exigentes... Son los que investigan siempre, se reciclan y se adaptan a los cambios.

4.3 ERRORES DE LOS PROFESORES QUE DESMOTIVAN.

Hasta ahora hemos citado varios "consejos" y recomendaciones para saber lo que debemos hacer para motivar a los alumnos, pero lo más grave es no perder de vista ni de mente los errores que podemos cometer y que nos cuestan una total desmotivación de los alumnos. Vamos a citar algunas:

1)- Hay una actitud muy corriente entre varios profesores que se resume en "no complicarse la vida": Cada profesor es una persona y vive muchos problemas familiares y materiales, y si se toma en serio su trabajo educativo se va a complicarse la vida. Por esto algunos educadores

rehuyen el esfuerzo, se refugian en la monotonía y buscan siempre el camino más cómodo. Y, lo peor, es que con este comportamiento va a contagiar -sin darse cuenta- a sus alumnos y, lógicamente, éstos harán exactamente lo mismo que él. Es decir, nada.

2)- Algunos profesores Desprecian el valor de su profesión que es la educación: Algunos profesores - desgraciadamente- piensan que educar es una tarea muy inferior. Estos profesores, que consideran que su trabajo es una "batalla" diaria con unos chiquillos y chiquillas para enseñarles cuatro palabras mientras que sus padres trabajan o duermen en paz, estos profesores dan pena porque desprecian a su propia autoestima, comenzando a comportarse como una especie de cuidador, niñero, asalariado, al servicio del que le paga... y esto lo ven y lo sienten los alumnos, y eso, la verdad, es que no motiva mucho.

3)- Otro error muy grave que cometen unos profesores es dejarse llevar por los variables estados de ánimos: Algunos dicen que "uno no es de piedra". Y los que se dedican a la educación tampoco. Sin embargo, cuando un albañil llegue al trabajo de mal humor, a los ladrillos y al cemento no les importa demasiado, pero si es alguien que trabaja con personas y es incapaz de controlar sus variables estados de ánimo, esto es lo más peligroso. Algunos profesores llegan a veces, alegres con ganas de bromear y de dar buenas calificaciones, pero otro día todo se cambia cuando llega con un humor de perros no hay quien le aguante, y eso hace sospechar a los pobres alumnos que los criterios educativos son tan relativos y cambiantes como el humor del educador, y lo que hoy está bien hecho, puede que mañana sea algo vergonzoso, y esto lo oímos cuando se trata de la corrección de los temas del bachillerato. Una vez pregunté a un alumno "¿Qué tal te fue en tu examen? y él me contestó "Yo lo conteste bien, pero todo lo que deseo es que el profesor esté de buen humor y que no se haya peleado con su esposa anoche". Se ríe uno ante un comentario así, pero en él – desgraciadamente -hay mucha verdad.

4)- El último error que vamos a citar es el abuso del premio y del castigo por parte de algunos profesores. Normalmente, si el alumno hace algo y recibe aplausos y premios, tendrá a repetirlo en cuanto tenga la menor ocasión. Mientras si le cae una bola de reproches, insultos, procurará no comportarse de este modo. Es innegable la eficacia del premio y el

castigo para reforzar, a corto plazo, un determinado comportamiento. Pero no es cierto que quien abusa del método enseña a los alumnos que "las cosas son buenas cuando te dan una recompensa" y "malas cuando te castigan", y esto no es verdad.

4.4 CONGRUENCIA DE LO QUE EL MAESTRO PIDE CON LO QUE HACE.

Un punto muy importante que todo maestro debe considerar es que exista una congruencia de lo que se dice con lo que se hace, o lo que es lo mismo "predicar con el ejemplo" el maestro para poder exigir responsabilidad por parte del alumno debe dar lo mismo, no debe pedir puntualidad si entra a su clase 15 o 20 minutos de haber comenzado la hora, debe siempre tener una actitud positiva para que pueda en verdad contagiar a sus alumnos de otra manera, generará en el estudiante un sentimiento de insatisfacción aunque este no lo exprese por miedo a represalias. El maestro debe ser siempre justo y objetivo, no dejarse llevar por simpatías o antipatías hacia determinadas personas porque si el resto de la clase nota que esto influye a la hora de evaluar tratará de ganarse una buena calificación a base de "caerle bien al maestro", esto ocasiona que el alumno se centre en el objetivo principal que es lograr una verdadera comprensión de los temas. Debe mostrarse como un ser humano con aciertos y con fallas. Debe tratar en la medida de lo posible de utiliza un lenguaje adecuado para la clase, pero tratando de entender el lenguaje que comúnmente utilizan los jóvenes, en otras palabras el maestro con sus actitudes debe propiciar un clima de confianza con sus alumnos, en la medida que esto se logre los resultados siempre serán mejores.

5 DISEÑO Y APLICACIÓN DE ENCUESTAS

5.1. DISEÑO DE LAS ENCUESTAS.

Tratando de conocer las principales causas de la problemática de los alumnos en la materia de matemáticas me di a la tarea de realizar algunos cuestionamientos en pláticas informales a los alumnos para conocer cuales son los principales puntos que ellos consideran influyen para que su rendimiento escolar no sea el óptimo se logró conocer algunos de los factores que afectan en mayor o menor grado el rendimiento escolar de los alumnos, las opiniones fueron muy variadas pero la mayoría de los alumnos consideran que son 4 los factores que mas influyen para que su rendimiento escolar no sea el adecuado siendo estos tres factores:

- Problemas Económicos
- Problemas en el entorno familiar
- El clima del Grupo
- La relación maestro-alumno

Para determinar en que grado afecta cada uno de estos tres factores se diseñaron inicialmente 3 encuestas para ver en que grado afecta cada uno de ellos, estas fueron las siguientes:

5.1.1 ENCUESTA 1

1. ¿Consideras que tu rendimiento actual es el máximo que puedes dar?

- a) Si b) No

Si tu respuesta es no contesta en que grado los siguientes factores afectan negativamente para que mi rendimiento escolar no sea el adecuado:

1. Problemas familiares

- a) Bastante b) Regular c) Poco d) Nada

2. Problemas económicos

- a) Bastante b) Regular c) Poco d) Nada

3. El clima del grupo

- a) Bastante b) Regular c) Poco d) Nada

4. La relación maestro-alumno

- a) Bastante b) Regular c) Poco d) Nada

5. Mis malos hábitos escolares (Llegar tarde, no hacer tareas, no participar en clase, faltar constantemente, etc.)

- a) Bastante b) Regular c) Poco d) Nada

5.1.2 ENCUESTA 2

Podría esperar que los miembros de mi grupo:

1. Sean sensatos conmigo

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

2. Oigan lo que estoy diciendo

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

3. Interrumpan o ignoren mis comentarios en clase

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

4. Se burlen de mis preguntas al maestro

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

5. Se sientan libres de decirme cuando los molesto

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

6. Me respeten independientemente de mis capacidades en clase

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

7. Se guarden cosas para herir mis sentimientos

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

8. Estén interesados en mí

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

9. Al trabajar en equipo la mayoría quiera tenerme en el suyo

a) siempre b) casi siempre c) Algunas veces d) Pocas veces e) Nunca

5.1.3 ENCUESTA 3

Reflexione y exprese sinceramente su opinión en relación a su conducta en el grupo.
De acuerdo a las siguiente categorías:

1. Tengo la iniciativa de Participar Voluntariamente en clase (Pasar al pizarrón, contestar preguntas, etc.)

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

2. Llego tarde a clase.

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

3. Copio mis tareas.

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

4. Estudio el tiempo suficiente para mis exámenes

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

5. Copio en mis exámenes

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

6. Me reúno con mis compañeros a trabajar fuera de clase

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

7. Tengo inasistencias a clase

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

8. Pongo atención a la explicación de mis maestros.

a) Siempre b) frecuentemente c) A veces d) Nunca

5.1.4 ENCUESTA 4

Contesta a las siguientes preguntas acerca de los maestros que has tenido en la materia de matemáticas incluidos los de la secundaria(excepto el que tienes actualmente).

1. En tu opinión ¿Cuál es el grado en que el maestro prepara y organiza su clase?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

2.¿Cuál ha sido el nivel de conocimientos de los maestros que has tenido?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

3.¿Cómo es la habilidad que han tenido tus maestros para explicar su clase?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

4.¿Cuál ha sido el grado en que el maestro ha cumplido con sus horarios de clase?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

5.¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros te han motivado para que reflexiones y participes en clase?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

6.¿Cuál ha sido el grado en que los maestros te han motivado a estudiar y a hacer tareas fuera de clase?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

7.¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros han cultivado una relación de amistad contigo.?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

8.¿Cuál ha sido el grado en que los programas de estudio se han cumplido?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

9. ¿Cuál ha sido el trato que tus maestros de matemáticas te han dado?

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

10. ¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros han permitido que la clase se de en un ambiente donde tengas la libertad de hacer preguntas libremente

- a) excelente b) Bueno c)Regular d)Malo

Estas encuestas fueron aplicadas al grupo prueba que era de segundo semestre del modulo III, ellos llevan las materias de Español, Computación y Matemáticas, la cantidad de alumnos de este grupo fue de 37 de los cuales 19 son hombres y 18 son mujeres, el horario de aplicación de la encuesta fue en la clase de matemáticas, se aplicaron en la primera y en la última semana de clases.

6. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

6.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA 1

Una vez aplicadas las encuestas se procedió a evaluarlas obteniendo los siguientes resultados en cada una de ellas.

Tabla 1. Resultados de la Encuesta numero 1

	Contestaron Si	Contestaron No
¿Consideras que tu rendimiento escolar es el máximo que puedes dar?	3	34

A la pregunta de *“Los siguientes factores afectan negativamente para que mi rendimiento en la materia de matemáticas no sea el adecuado:”*

	Contestaron Bastante	Contestaron regular	Contestaron poco	Contestaron nada
Problemas económicos	1	7	13	16
Problemas familiares	5	6	15	11
El clima del grupo	10	11	9	7
La relación Maestro-Alumno	14	10	8	5
Malos hábitos escolares	10	16	5	6

6.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2

Ala encuesta 2 que contesta a “*podría esperar que los miembros de mi grupo:*”

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 2. resultados de la encuesta numero 2

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
1. Sean sensatos conmigo	8	14	9	5	1
2. Oigan lo que estoy diciendo	11	14	10	2	0
3. Interrumpan o ignoren mis comentarios en clase	1	7	12	12	5
4. Se burlen de mis preguntas al maestro	8	10	8	9	2
5. Se sientan libres de decirme cuando los molesto	11	7	7	7	5
6. Me respeten independientemente de mis capacidades en clase	17	9	7	3	1
7. Proporcionen una atmósfera en la cual pueda ser yo mismo	15	12	5	3	2
8. Se guarden cosas para herir mis sentimientos	1	5	7	13	11
9. Estén interesados en mi.	5	9	13	7	3
10. Quieran incluirme en sus actividades	11	16	7	2	1
11. Al trabajar en equipo la mayoría quiera tenerme en el suyo	3	5	17	10	2

6.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA 3

Se les cuestionó en la encuesta 3 acerca de su conducta en el grupo, de acuerdo a las siguientes categorías los resultados obtenidos fueron:

Tabla 3. Resultados de la encuesta número 3

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
1. Tengo la iniciativa de Participar Voluntariamente en clase (Pasar al pizarrón, contestar preguntas, etc.)	3	3	27	4
2. Llego tarde a clase.	0	1	20	16
3. Copio mis tareas	0	3	23	11
4. Estudio el tiempo suficiente para mis exámenes	2	10	21	4
5. Copio en mis exámenes	0	1	17	19
6. Me reúno con mis compañeros a trabajar fuera de clase	0	5	25	7
7. Tengo inasistencias a clase	2	1	15	19
8. Pongo atención a la explicación de mis maestros.	21	12	3	1

6.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA 4

En la encuesta 4 se les pidió contestar a las siguientes preguntas acerca de los maestros que habían tenido en la materia de matemáticas incluidos los de la secundaria (excepto el actual), los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 4. Resultados de la encuesta número 4

	Excelente	Buena	Regular	Mala
En tu opinión ¿Cuál es el grado en que tus maestros preparan y organizan su clase?	10	9	12	6
¿Cuál ha sido el nivel de conocimientos de los maestros que has tenido?	11	9	13	4
¿Cómo es la habilidad que han tenido tus maestros para explicar su clase?	8	8	14	7
¿Cuál ha sido el grado en que el maestro ha cumplido con sus horarios de clase?	7	6	9	15
¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros te han motivado para que reflexiones y participes en clase?	8	9	12	8
¿Cuál ha sido el grado en que los maestros te han motivado a estudiar y a hacer tareas fuera de clase?	6	8	10	13
¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros han cultivado una relación de amistad contigo?	5	6	12	14
¿Cuál ha sido el grado en que los programas de estudio se han cumplido?	5	7	13	12
¿Cuál ha sido el trato que tus maestros de matemáticas te han dado?	7	8	10	12
¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros han permitido que la clase se de en un ambiente donde tengas la libertad de hacer preguntas libremente	7	7	13	10

Gráfico 1

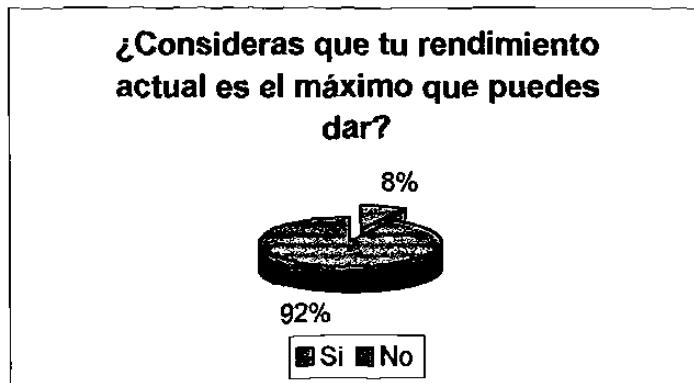


Gráfico 2

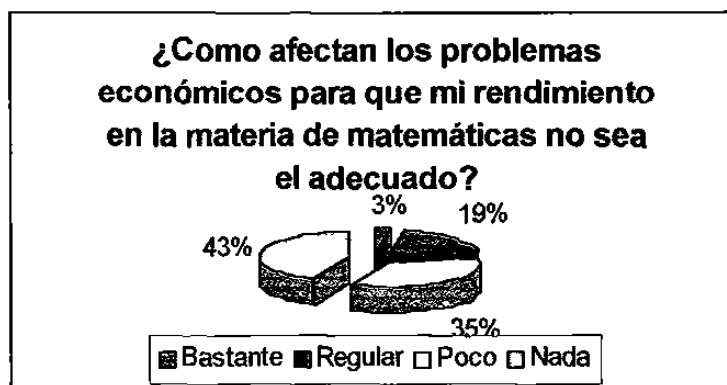


Gráfico 3



Gráfico 4

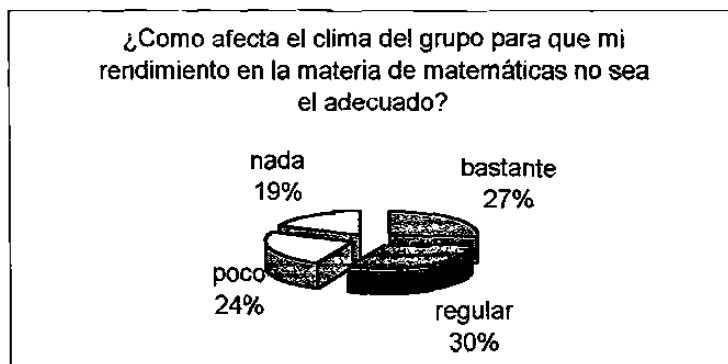


Gráfico 5

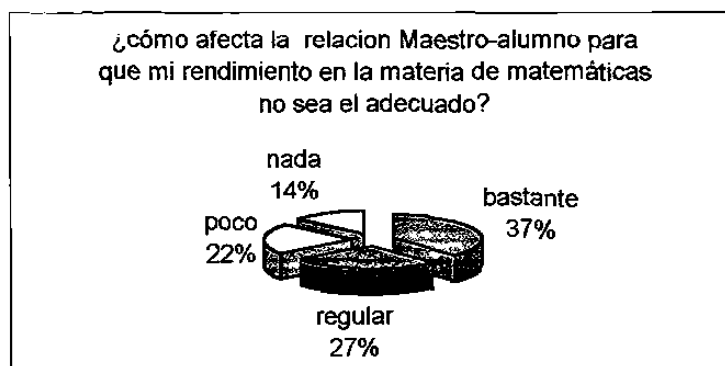


Gráfico 6

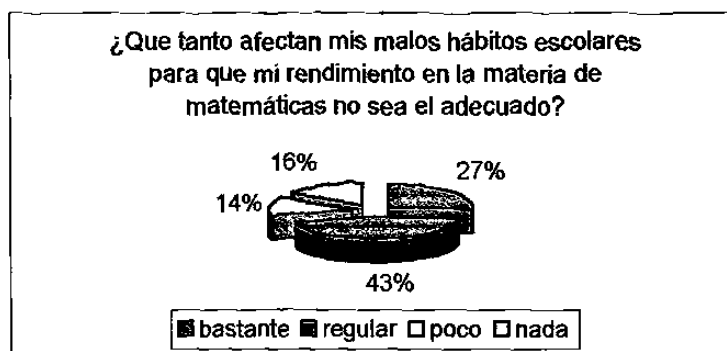


Gráfico 7

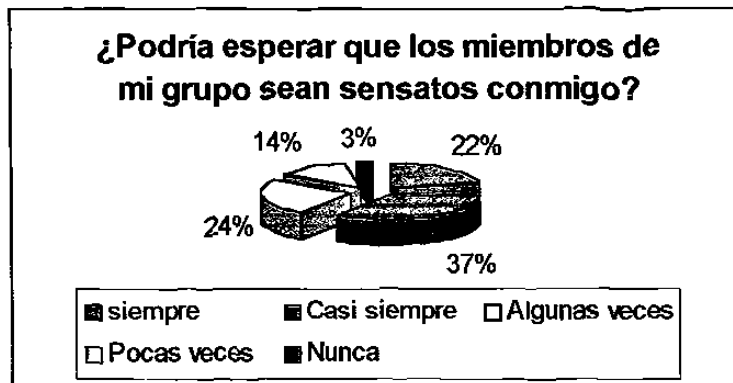


Gráfico 8

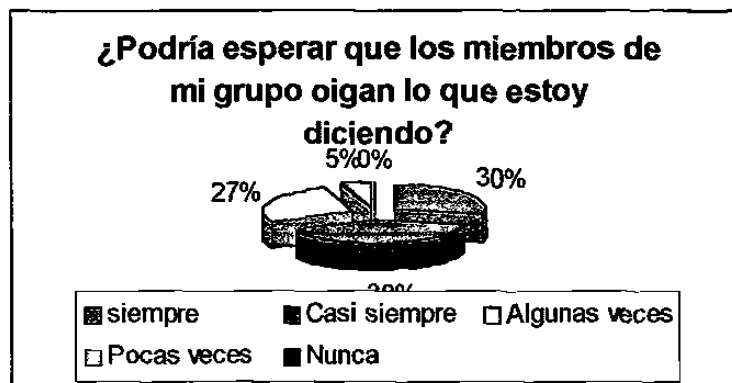


Gráfico 9

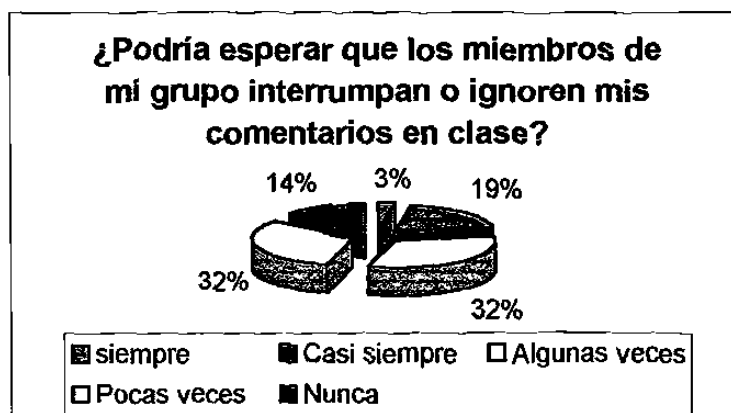


Gráfico 10

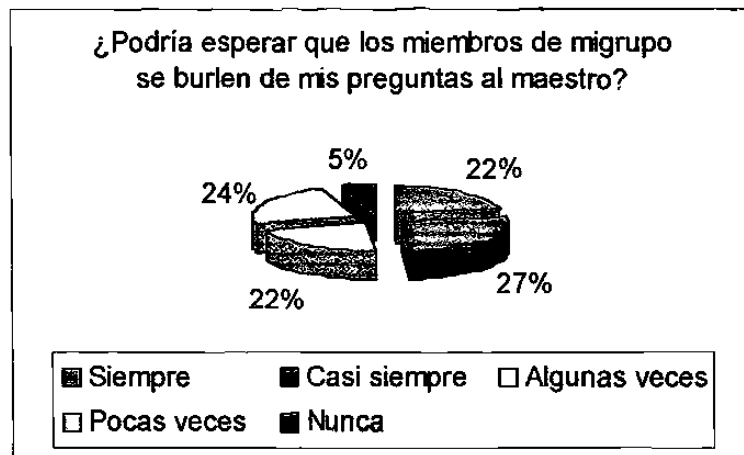


Gráfico 11

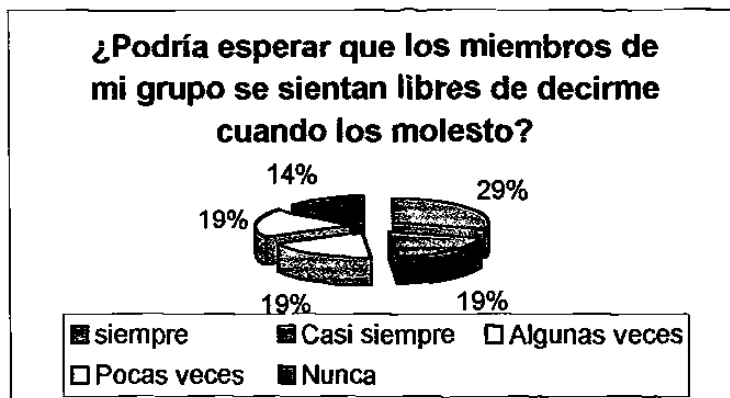


Gráfico 12

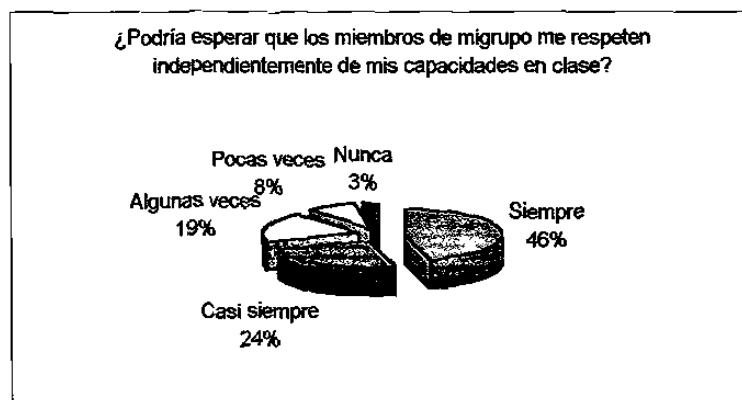


Gráfico 13

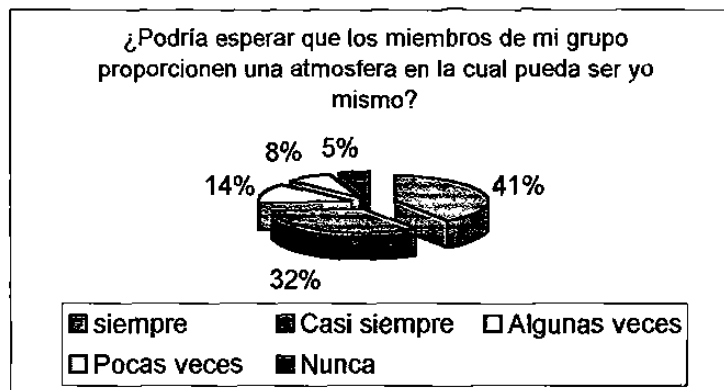


Gráfico 14

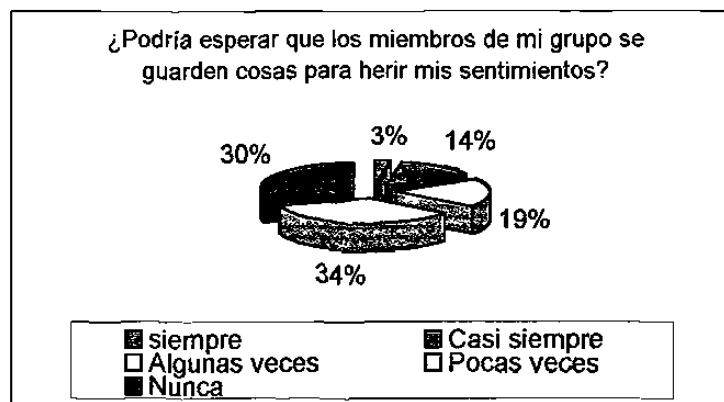


Gráfico 15

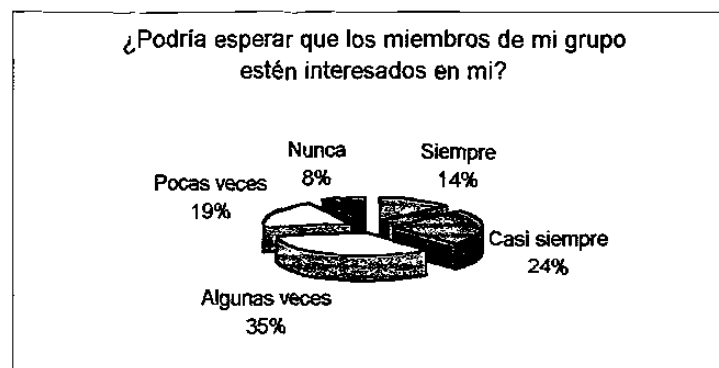


Gráfico 16

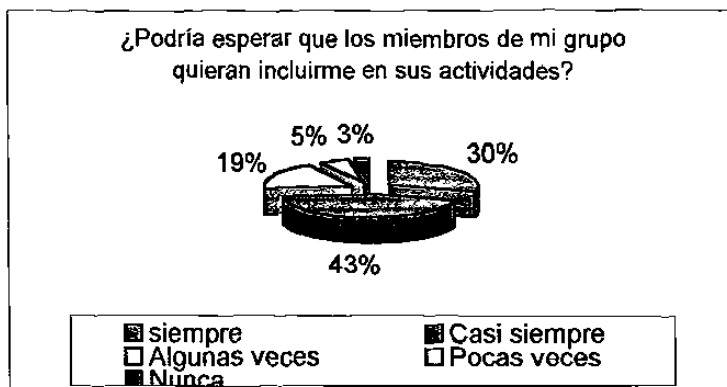


Gráfico 17

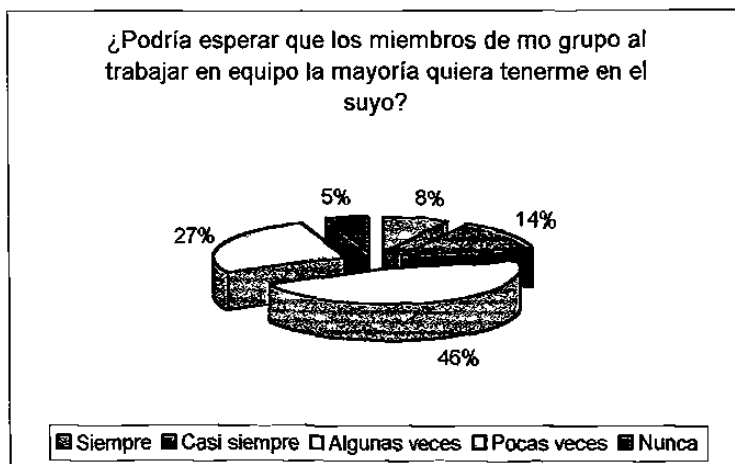


Gráfico 17

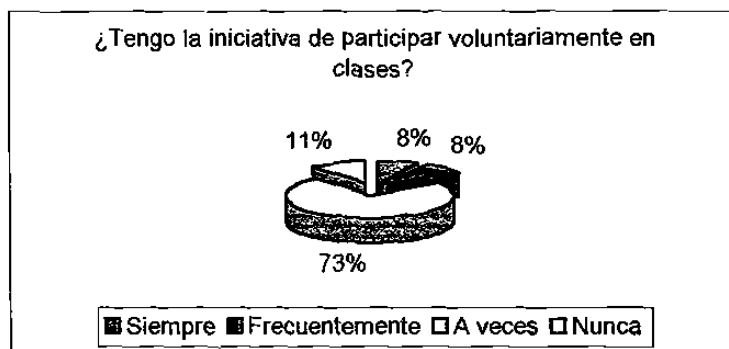


Gráfico 19

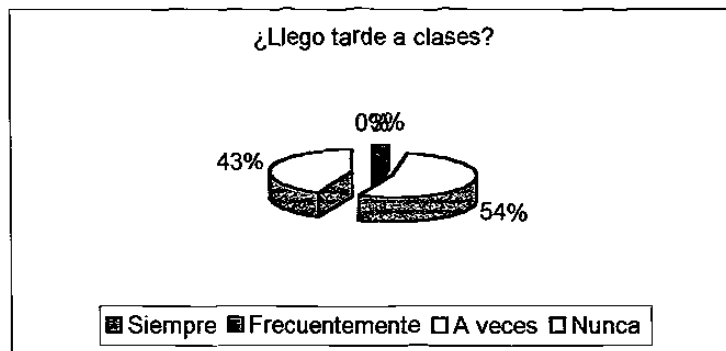


Gráfico 20

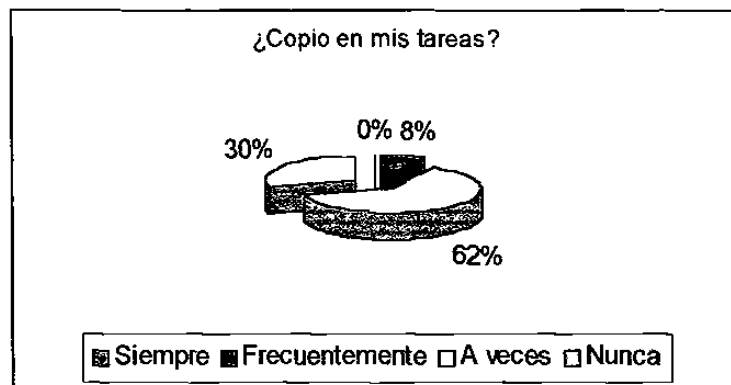


Gráfico 21

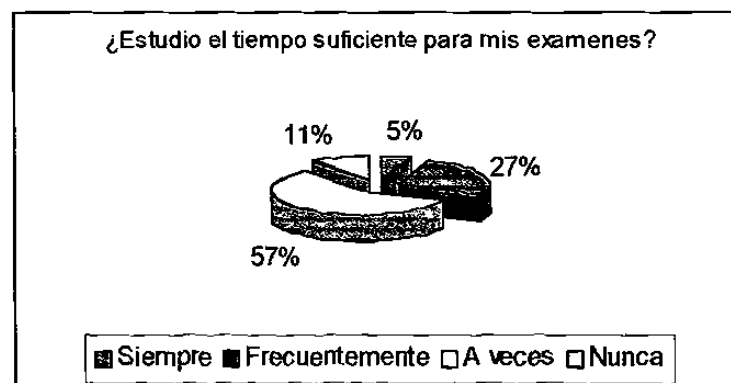


Gráfico 22

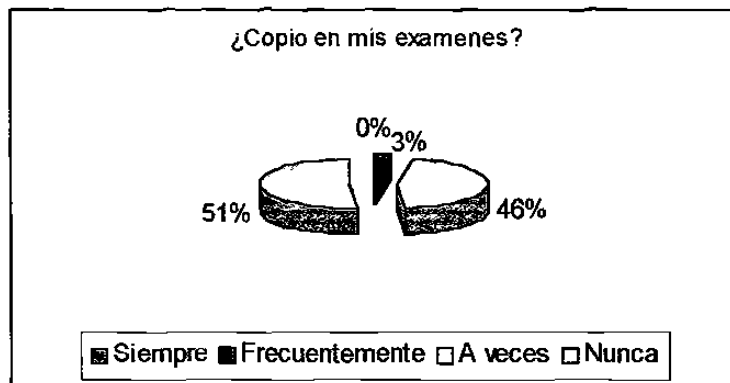


Gráfico 23

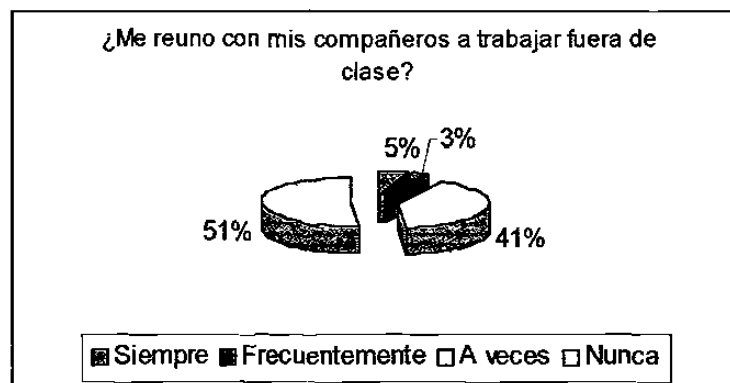


Gráfico 24

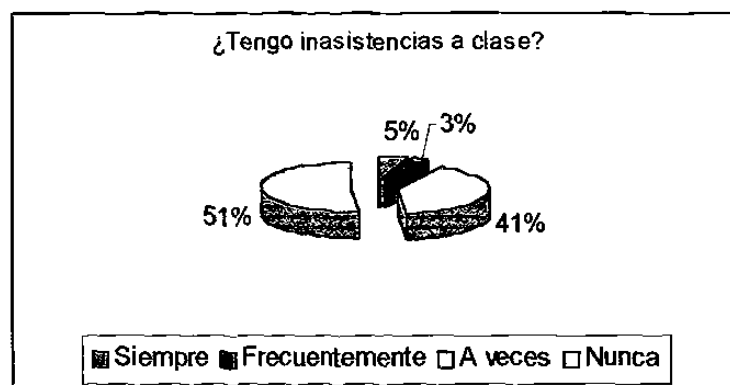


Grafico 25

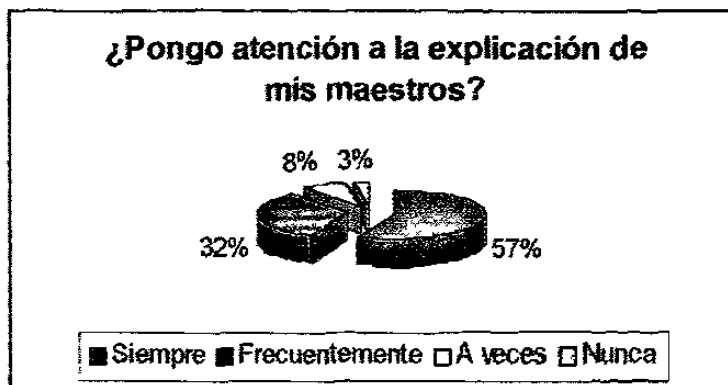


Grafico 26

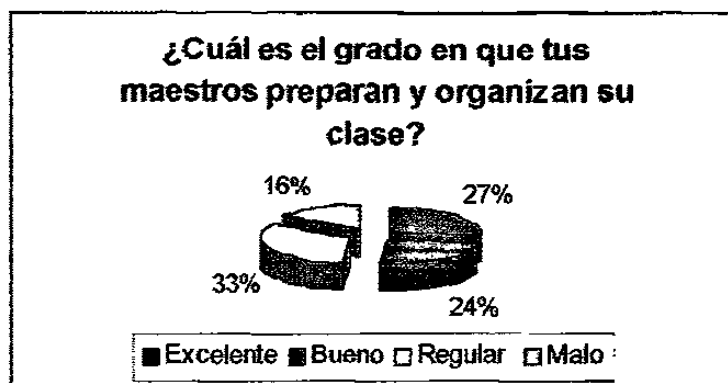


Grafico 27

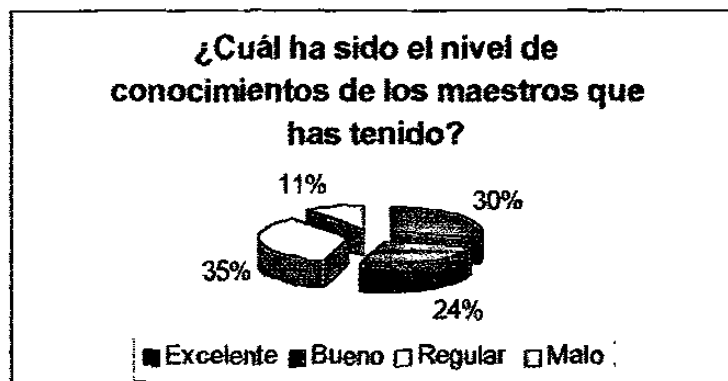


Grafico 28

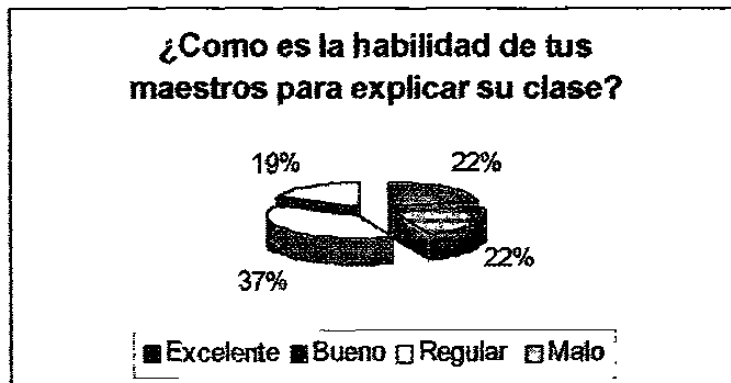


Grafico 29

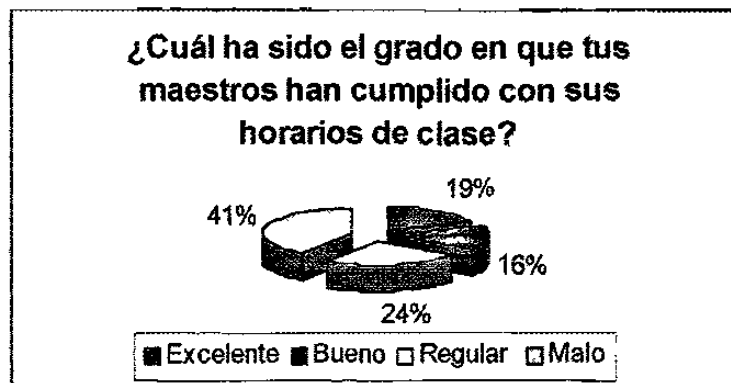


Grafico 30

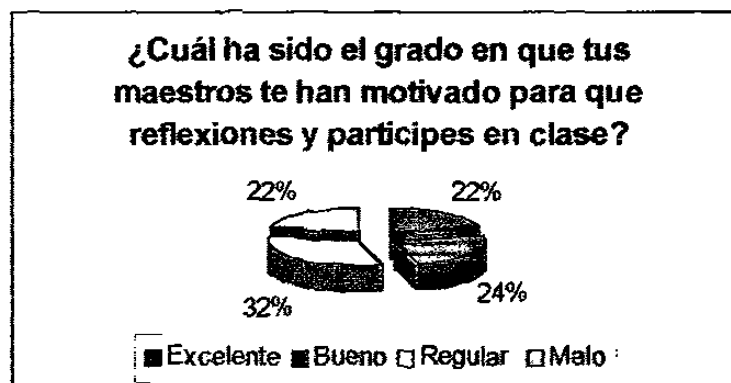


Grafico 31

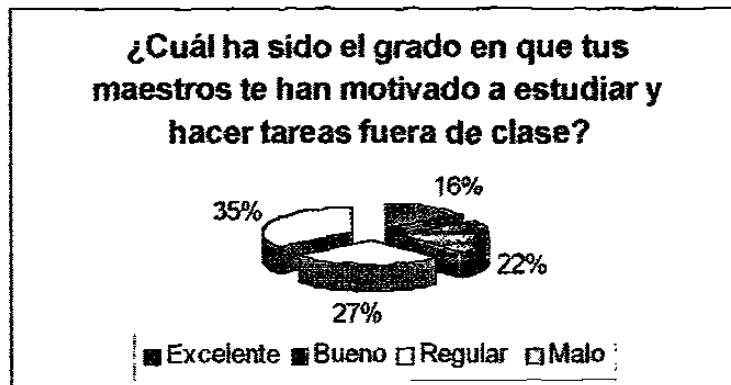


Grafico 32

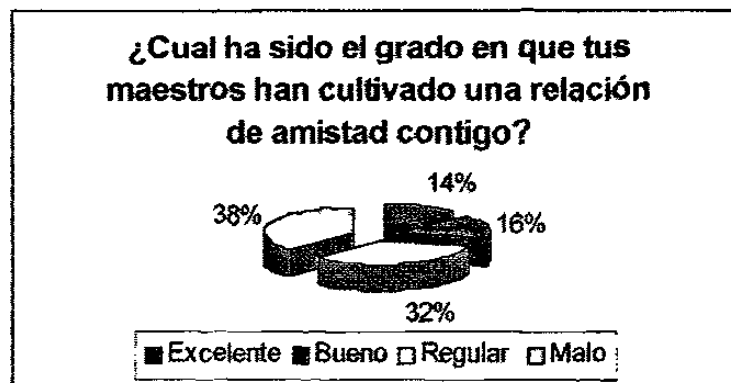


Grafico 33

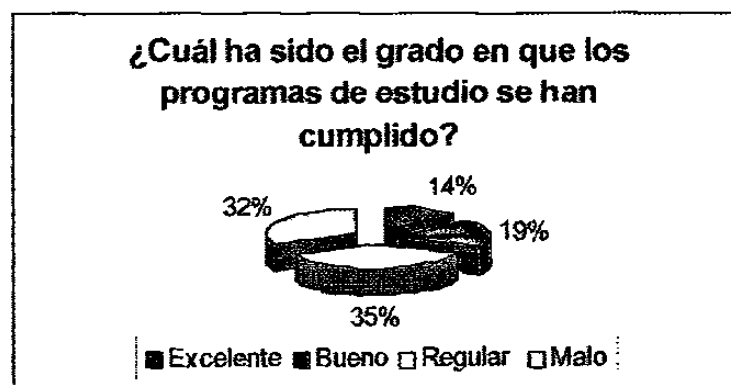


Grafico 34

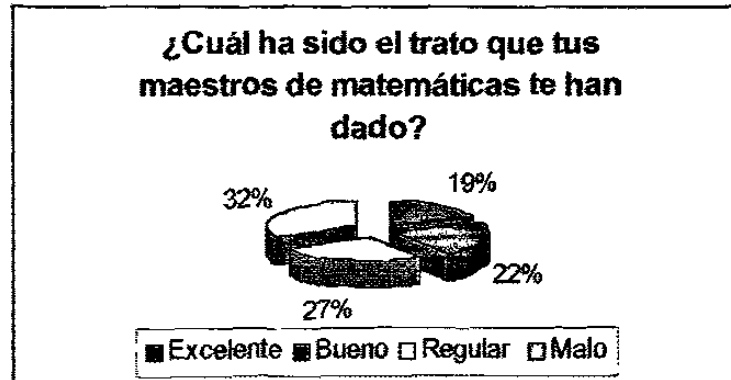
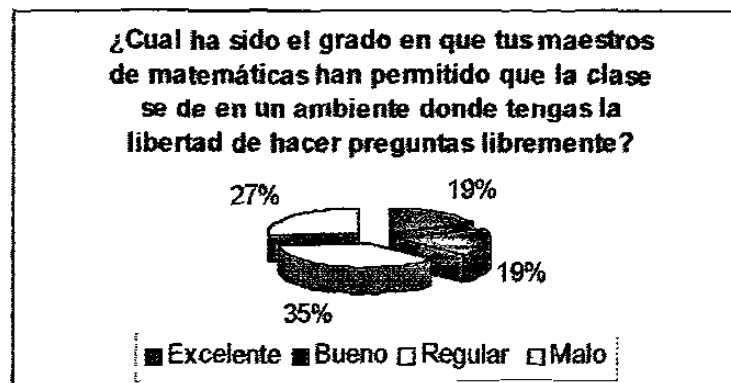


Grafico 35



7.DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

7.1 ELABORACIÓN DEL PROGRAMA MOTIVACIONAL.

Contrario a lo que pudiera pensarse aunque a la preparatoria 23 de la U.A.N.L. asisten regularmente alumnos en su gran mayoría alumnos de clase media baja, en las encuestas gran parte de ellos consideran que los problemas económicos no son un factor que afecte su desempeño, incluso un elevado número de ellos tampoco consideran tener problemas familiares que sean determinantes para un mal desarrollo escolar. En opinión de los alumnos existen algunos puntos que ellos consideran influyen en mayor medida, para que su rendimiento no sea el óptimo. En las respuestas que ellos dieron se muestra claramente que existe un problema donde la convivencia en el grupo se hace un poco difícil, un gran porcentaje de alumnos no tiene la confianza suficiente para expresarle al maestro sus dudas, por temor a la burla de sus compañeros, incluso algunos de ellos sienten cierto recelo para trabajar con otros compañeros pues estos no los respetan por considerarlos “burros”, les demuestran rechazo a la hora de trabajar en equipo, o tratan de ridiculizar sus respuestas, los molestan cuando por iniciativa propia o por petición del maestro, llegan a pasar al pizarrón; estas actitudes por parte de los compañeros alimentan la desconfianza que el alumno tiene y hacen cada vez mas sienta que es incapaz de resolver cualquier problema que se le plantee, tratará en la medida de lo posible de pasar al pizarrón.

Otra de las cosas que el estudiante cree influye para su mal desempeño es la relación con sus maestros. Un elevado porcentaje expresa que la relación maestro-alumno, no ayuda para su buen desarrollo y lo que es mas algunos comentan que existe una barrera donde el alumno esta de un lado y el maestro del otro, ambos maestro y alumno se enfrascan en una batalla

donde si se acredita la materia, el estudiante es el vencedor y si por el contrario la reprueba, resulta vencido.

La mala relación maestro-alumno y el clima de desconfianza que se genera en el grupo, son los puntos a atacar en este programa de motivación; el hecho de que como maestros nos acerquemos a nuestros alumnos, tratemos de interesarnos un poco por sus problemas, los tratemos como personas y no como un mueble mas dentro del salón logrará un acercamiento del docente con el estudiante y esto sin duda redundará en un beneficio académico, pero no habrá ningún avance si no se trabaja en mejorar las relaciones personales entre los compañeros de grupo; esto es lo que se pretende lograr a través de una serie de acciones que incluyen:

- Establecimiento de metas para los exámenes parciales e indicativo
- Charlas semanales con temas de motivación
- Dinámicas de grupo
- Tapizar el salón con mensajes relativos a como lograr el éxito y evitar el fracaso
- Trabajos y tareas en equipo
- Reflexión diaria escrita en la parte alta del pizarrón (cada día por alumnos diferentes)
- Asesoría a alumnos con materias pendientes del semestre anterior

7.2 ESTABLECIMIENTO DE METAS PARA LOS EXAMENES

Resulta importantísimo establecer metas para cada uno de los exámenes, incluso para nosotros los maestros establecer metas expresadas en promedios de grupo en cada examen parcial, esto ayudara para motivarnos y motivar a los alumnos; Hay que recordar

que entre mejor se sepa lo que se quiere, más fácil será lograrlo, el conocer exactamente lo que se busca permite conocer con precisión los pasos a seguir contestar a las preguntas ¿dónde estoy? ¿Adónde quiero ir? ¿qué acciones debo tomar para lograrlo?.

Debemos partir de la premisa de que lo primero que debemos hacer para lograr algo es saber que es lo que queremos, es por eso que este punto es el primero que establezco en este programa, para motivar a mis estudiantes, en esta actividad el estudiante llenara una tabla como la siguiente:

Tabla 5. Planeación del curso

Planeación del curso (Por exámenes).

Nombre:

Examen	Objetivo	¿Se cumplió?	Acciones correctivas
		(Si/No)	
1er. Parcial			
2º. Parcial			
3er. Parcial			
4º. Parcial			
5º. Parcial			
Examen indicativo			

La forma se llena estableciendo un objetivo para cada examen aplicado. Si el objetivo se cumple la columna correspondiente a las medidas correctivas, no se llenará, si por el contrario el objetivo fijado no se cumple, ambos maestro y alumno fijarán de común acuerdo las medidas correctivas necesarias para lograr que esa desviación del objetivo primordial se corrija. Es muy importante involucrar al alumno tanto en la fijación de los objetivos como de las medidas correctivas, así el alumno hará las cosas por convicción y no por obligación.

Las medidas correctivas generalmente deben consistir en la resolución de ejercicios correspondientes a los temas abarcados en el examen en que no se cumplió la meta. El

alumno los resuelve y se le pide que se apoye en el maestro para despejar las dudas que puedan surgir.

7.3 CHARLAS SEMANALES CON TEMAS DE MOTIVACIÓN

Otro de los es como mencionan los psicólogos asegurarse de instalar en los estudiantes “sugestiones positivas”, esto mediante una corta charla de motivación semanal, esta charla será informal e interactiva, dejando que los alumnos expresen también sus opiniones acerca de lo que están escuchando, cabe señalar que la platica no es en horas de clase, a principio de cuentas se a fijado el miércoles de común acuerdo con los alumnos ya que ese día tienen clases de educación física a contra turno y se puede aprovechar el viaje que ellos hacen a la escuela, para dar la charla. Los temas escogidos para estas charlas son:

- “La importancia de fijar objetivos”
- “El momento del cambio es hoy”
- “Éxito y fracaso”
- “Constancia la clave para lograr los objetivos”
- “La comunicación en el grupo”
- Trabajo en equipo”
- Conferencia “La importancia de ser emprendedor en el desempeño profesional” a cargo del Ing. Vicente García Díaz.

7.4 DINÁMICAS DE GRUPO

Las dinámicas de grupo son otras de las herramientas que se utilizan para la motivación de los alumnos ya que resultan una forma divertida para el adolescente de reflexionar acerca de

las diversas cuestiones individuales y grupales. Las dinámicas de grupo utilizadas en este programa de motivación están dirigidas principalmente a la autopercepción a la percepción que los demás tienen de un individuo, al trabajo en equipo y otros aspectos encaminados a mejorar las relaciones de los alumnos estas dinámicas son las siguientes:

7.4.1. AUTÓGRAFOS

Tabla 6. Dinámica "Autógrafos"

AUTOGRAFOS	
OBJETIVO	
<p>I. <i>Facilitar los procesos para conocerse en grandes grupos.</i></p> <p>II. <i>Disminuir la ansiedad experimentada al principio</i></p> <p style="text-align: center;"><i>de una sesión de entrenamiento</i></p>	
<p>Duración: 30 minutos</p> <p>Tamaño del grupo: 40 participantes</p> <p>Lugar: Un salón amplio y bien iluminado acondicionado con butacas movibles.</p>	<p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoja de autógrafos • para cada participante. • Un lápiz

Tabla 7. Hoja de trabajo Dinámica "Autógrafos"

Hoja de trabajo

Instrucciones

Elija 10 de los temas siguientes poniendo una X enfrente de ellos, durante la fase de búsqueda de autógrafos entrevistará a la gente hasta hallar a las que caigan dentro de las 10 categorías que ha elegido, entonces pedirá su autógrafo, para ponerlo en el espacio adecuado. Deberá tener los 10 autógrafos en cada una de las categorías elegidas.

	1. Cree que el presidente lo esta haciendo bien.	
	2. Nació bajo el mismo signo astral.	
	3. Prefiere trabajar solo.	
	4. Le gusta vivir.	
	5. Le gusta leer poesía.	
	6. Me parece atractivo (a).	
	7. Su mama trabaja.	
	8. No vive con sus padres.	
	9. Lo asusto.	
	10. Cree en lo mágico.	
	11. Le gusta la jardinería.	
	12. Parece ser amigable.	
	13. Dirige a otros.	
	14. Toca un instrumento musical.	
	15. Trabaja.	

7.4.2. ¿QUIÉN SOY YO?

Tabla 8. Dinámica "¿Quién soy yo?"

¿QUIÉN SOY?	
OBJETIVO	
Conseguir que la persona tenga conciencia de sí misma.	
TIEMPO: Duración: 30 Minutos TAMAÑO DEL GRUPO: 20 Participantes LUGAR: Aula Normal Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan escribir cómodamente.	MATERIAL: Sencillo I. Un cuestionario para cada participante. II. Lápiz para cada participante.

Tabla 9. Hoja de trabajo dinámica "¿Quién soy yo?"

¿Quién soy?

Como persona:

1. Mi _____ favorito (a) es:

2. Si pudiera tener un deseo sería:

3. Me siento feliz cuando:

4. Me siento triste cuando:

5. Me siento muy importante cuando:

6. Una pregunta que tengo sobre la vida es:

7. Me enojo cuando:

8. La fantasía que más me gustaría realizar es:

9. Un pensamiento que aun sigo teniendo es:

10. Cuando me enojo yo:

11. Cuando me siento triste yo:

12. Cuando tengo miedo yo:

13. Me da miedo cuando:

14. Algo que quiero pero me da miedo pedir es:

15. Me siento valiente cuando:

16. Amo a:

17. Me veo a mi mismo (a):

18. Algo que hago bien es:

19. Estoy preocupado (a) cuando:

20. Mas que nada me gustaría:

21. Si fuera anciano:

22. Si fuera niño (a):

23. Lo mejor de ser yo es:

24. Odio:

25. Deseo:

7.4.3. MI NOVELA DE LA VIDA EN LA ESCUELA

Tabla 10. Dinámica “Mi novela de la vida en la escuela”

MI NOVELA DE LA VIDA EN LA ESCUELA	
OBJETIVO	
<p>I. Autodescribir los comportamientos que se tienen en la escuela.</p> <p>II. Autodescribir las características no conscientes de la personalidad.</p>	
<p>Duración: 90 minutos</p> <p>Tamaño del grupo:</p> <p>Ilimitado</p> <p>Lugar:</p> <p>Aula Normal</p> <p>Un salón amplio y bien iluminado Acondicionado con espacio suficiente para realizar dramatizaciones.</p>	<p>Material:</p> <p>Fácil adquisición</p> <p>I. Hoja de trabajo “Mi novela de la vida en la escuela” para cada participante.</p> <p>II. Un lápiz para cada participante.</p>

Tabla 11. Hoja de trabajo dinámica "Mi novela de la vida en la escuela"

HOJA DE TRABAJO	
MI NOVELA DE LA VIDA EN LA ESCUELA	
ASPECTOS POSITIVOS DE MI PERSONALIDAD:	ASPECTOS NEGATIVOS DE MI PERSONALIDAD:
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
Mi novela de la vida en la escuela es la siguiente:	

DESARROLLO

- El facilitador entrega a cada participante la hoja de trabajo “Mi novela de la vida en la escuela”.
- El facilitador solicita a los participantes, que en forma individual, describan en el formato, como es su personalidad y cual es el guión de su vida en la escuela, así mismo se les indica que eviten incluir su nombre dentro del texto.
- Terminada la tarea anterior, el facilitador solicita a los participantes que le entreguen sus formatos.
- El facilitador al azar, reparte los formatos entre los participantes, cuidando que a ninguna persona le toque su propio formato.
- El facilitador pide a los participantes que estudien las características de personalidad y el guión descrito en el formato; así mismo les indica que traten de poner un “nombre” ficticio al personaje, este nombre debe describir la personalidad del personaje, ejemplo “Juanito Contreras”, “María tímida Rodríguez”, “Juan Cabeza Dura”, etc.
- El facilitador divide a los participantes en tres o cuatro subgrupos de 5 a 10 personas cada uno y les solicita que estructuren juntos una dramatización de la escuela en donde cada persona deberá escenificar el papel de su personaje.
- Una vez que se encuentren preparadas las dramatizaciones, el facilitador integra a los subgrupos en sesión plenaria y cada subgrupo presenta su dramatización.
- Al terminar las dramatizaciones, el facilitador invita a los participantes a tratar de identificar quien fue la persona que escenificó su “Novela de la vida en la escuela” y lo que aprendieron al verse escenificados en otra persona.
- El facilitador guía un proceso, para que el grupo pueda analizar como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

7.4.4. DINÁMICA DE LOS CABALLOS.

Tabla 12 Dinámica "Caballos"

CABALLOS	
OBJETIVO	
Descubrir las implicaciones de no escuchar	
<p>Duración: 60 minutos</p> <p>Tamaño del grupo:</p> <p>50 Participantes</p> <p>Dividido en grupos de 4 a 5 participantes.</p> <p>Lugar:</p> <p>Aula normal: Un salón amplio y bien iluminado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos.</p>	<p>Material:</p> <p>Sencillo</p> <p>I. Lápiz y papel para cada participante.</p> <p>II. Pizarrón para el grupo</p>

DESARROLLO

- Se coloca a los participantes alrededor de una mesa de trabajo o sentados frente al pizarrón. Después la disposición es libre.
- El problema que presenta el facilitador es el siguiente:

“Un día compre un caballo en \$600.00; al rato lo vendí en \$700.00. Poco después en el mismo mercado volví a comprar el mismo caballo a otra persona en \$800.00 finalmente lo vendí en \$900.00”

- ¿Gané o perdí?, ¿Cuanto gane o cuanto perdí?, ¿O no gané ni perdí?
- Si se presentan problemas intergrupales en el transcurso del ejercicio el facilitador puede suspender e iniciar la reflexión.
- Se presenta el problema como tarea a resolver primero en forma individual, y luego en grupo.
- Después de escuchar el problema, cada participante escribe su solución.
- Se forman subgrupos que deben llegar a una solución única.
- Cuando se ha encontrado la solución común, se abre una discusión sobre las implicaciones del ejercicio.
- El facilitador guía un proceso para que el grupo analice como se puede aplicar o aprendido en su vida.

7.5 TRABAJO EN EQUIPO

Otro de los puntos importantes para un mejor desarrollo en los alumnos es sin duda el fomentar el trabajo en equipo; generalmente no existe una buena disposición por parte de los alumnos para trabajar de esta forma, o bien si no existe mas remedio, o sea “me obligan a trabajar en equipo”, buscan trabajar solamente con reducido grupo de compañeros con los cuales generalmente es con los que más se identifican. Para obtener un mejor resultado del trabajo en equipo se deben formar grupos de trabajo balanceados o sea que tengan alumnos que han tenido un alto desempeño, otros con un desempeño medio y otros con un resultado bajo, esto fomentará la convivencia entre el grupo logrando así una mayor integración.

Estos equipos trabajarán aproximadamente el tiempo correspondiente a 2 exámenes parciales, en este tiempo la calificación de cada uno de los integrantes será por equipo es decir, si los equipos son de 5 personas las calificaciones individuales se sumarán y el resultado obtenido será dividido entre 5 la calificación será la misma para todos los integrantes. El fin de este experimento es desarrollar una mayor responsabilidad en cada uno de los participantes en los equipos así las personas que regularmente tienen calificaciones buenas tratarán de influir en los demás para que se esfuercen y así poder obtener un mejor resultado y quienes regularmente no obtienen buenas notas sentirán el compromiso de hacer mejor las cosas y de esta manera no afectar al resto de los compañeros en sus calificaciones; se les instruye para que en caso de que alguien no quiera trabajar el resto del equipo debe comunicárselo al maestro así será más fácil identificar a las personas en quien deberá trabajarse un poco mas a la hora de motivar. Lo riesgoso de esto es que en el momento de trabajar pudieran generarse fricciones entre los integrantes de los equipos dado que habrá personas que se esfuercen mas que otras, así que habrá que darle bastante seguimiento a cada equipo, para evitar estas situaciones. Cabe señalar que antes de comenzar el trabajo en equipo se les da una charla referente a la importancia del trabajo en equipo, donde se trata de sensibilizar sobre la importancia de preocuparse por el bienestar de los demás compañeros, de que alumnos y maestro forman un equipo y que los resultados individuales serán una consecuencia de un buen trabajo en equipo y sobre todo que una verdadera “Educación para la vida” implica desarrollar habilidades para trabajar en equipo.

7.6 REFLEXIÓN DIARIA Y CARTELONES CON MENSAJES DE MOTIVACIÓN.

Otro de los puntos importantes en el programa de motivación es tapizar el salón de clases con mensajes llenos de optimismo referentes a la forma de lograr el éxito o de evitar el fracaso uno por cada alumno y cada uno de ellos será el responsable de que permanezcan pegados durante el tiempo que dura el curso, el día que se pega cada mensaje se hace una pequeña reflexión acerca de los cartelones de cada uno de ellos y se trata de comentar algo positivo o buscar alguna anécdota que ilustre lo que el cartelón expresa, se hace énfasis en lo importante que es que ese cartelón permanezca pegado en la pared para que de esta manera el alumno sienta una satisfacción por el trabajo bien realizado.

Aunado a la colocación de los cartelones que permanecerán todo el curso se le encargará a un alumno diferente cada día que escriba alguna pequeña frase motivacional en lo alto del pizarrón antes de comenzar la clase para tratar de despertar en ellos al iniciar el día una mejor disposición para el trabajo.

8. EVALUACIÓN DE LAS TÉCNICAS IMPLEMENTADAS

8.1 RESULTADOS DEL GRUPO DONDE NO SE APLICARON LAS TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN.

La evaluación de las técnicas de hizo mediante 6 exámenes parciales y un examen indicativo los resultados obtenidos en los exámenes del grupo donde no se aplicó el programa de motivación fueron los siguientes:

8.1.1 RESULTADOS DE LOS EXAMENES PARCIALES.

Tabla 13. Resultados de los exámenes parciales del grupo control.

	PARCIALES						INDICATIVO
	1	2	3	4	5	6	
1	65	78	76	62	80	88	80
2	56	55	75	56	65	62	58

3	67	80	80	72	70	60	75
4	85	78	85	76	85	60	78
5	82	72	82	65	70	75	60
6	61	70	67	62	55	60	70
7	78	60	66	56	80	55	67
8	55	68	50	50	60	50	52
9	78	82	60	70	85	80	85
10	85	68	76	76	65	50	78
11	92	85	90	82	80	85	90
12	56	64	48	45	60	60	45
13	52	70	46	50	55	30	45
14	100	100	92	90	95	100	97
15	74	66	60	70	90	60	90
16	66	56	72	54	55	55	56
17	82	80	70	85	90	70	70
18	66	80	75	80	70	65	60
19	60	76	78	82	85	60	75
20	60	65	55	50	45	50	67
21	56	69	42	56	60	45	55
22	74	78	70	82	65	60	56
23	35	40	48	65	40	40	48
24	89	90	96	100	100	100	100
25	92	88	90	85	90	80	82
26	90	90	82	80	75	70	80
27	55	65	50	52	50	45	48
28	88	85	90	92	85	60	70
29	50	55	46	55	50	50	48
30	56	79	65	72	90	65	62
31	78	65	80	80	90	60	60
32	100	92	10	100	100	95	88
33	85	80	70	72	65	60	66
34	74	80	80	85	100	75	80
35	74	70	66	65	55	50	55
36	66	62	56	76	45	25	72
37	62	56	50	52	35	75	55
	69.4	70.9	68	68.4	69.3	61.3	66.3

8.2. RESULTADOS DEL GRUPO DONDE SE APLICARON LAS TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

8.2.1 RESULTADOS DE LOS EXAMENES PARCIALES.

Tabla 14. Resultados de los exámenes del grupo experimental

	PARCIALES							INDICATIVO
	1	2	3	4	5	6	7	
1	70	75	100	80	80	96	80	
2	70	72	62	80	75	75	70	
3	79	84	65	72	70	60	67	
4	60	70	53	75	85	60	85	
5	78	89	87	100	80	75	82	
6	82	96	56	75	55	60	71	
7	60	70	68	64	80	44	78	
8	70	65	86	80	70	50	65	
9	80	67	76	90	85	80	78	
10	75	88	80	76	65	50	85	
11	76	84	74	88	80	85	92	
12	76	90	80	85	70	60	56	
13	72	76	70	80	55	70	52	
14	66	78	70	90	95	100	100	
15	100	88	80	78	90	60	74	
16	78	85	80	80	65	67	66	
17	100	96	90	80	90	70	82	
18	86	80	90	88	70	65	66	
19	75	70	85	60	85	60	60	
20	65	40	74	66	55	50	60	
21	72	66	70	72	60	45	56	
22	82	88	56	66	65	60	74	
23	67	75	80	60	50	50	48	
24	78	66	76	77	100	100	89	

25	92	90	85	65	90	80	92
26	85	90	72	92	75	70	90
27	82	86	82	90	50	55	55
28	56	62	74	94	85	60	88
29	52	65	78	60	50	50	50
30	85	78	90	70	90	65	56
31	78	100	80	70	90	60	78
32	56	60	58	60	100	95	100
33	50	45	65	55	65	70	85
34	62	88	70	60	100	75	74
35	92	96	85	100	55	50	74
36	80	82	76	80	45	25	66
37	76	78	76	67	35	75	62
38	80	88	80	90	80	75	78
39	70	56	76	72	65	80	76
	72.8	75.5	73.9	74.6	71.2	64.4	71.5

8.3 IMPACTO DEL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR

Los resultados obtenidos en los exámenes parciales a lo largo del curso hablan de que hubo una buena respuesta por parte de los alumnos del grupo donde se aplicó el programa de motivación, invariablemente los resultados en los exámenes fueron siempre mas altos que los del grupo donde no se aplicaron las técnicas, los resultados estuvieron entre 3 y 5 puntos porcentuales arriba en el grupo experimental, lo cual habla de que en efecto motivar a los alumnos es indispensable para lograr un mejor rendimiento por parte de ellos, hacerlos participes de una meta los estimula y los compromete a lograr mayores resultados en base a esfuerzo y trabajo que a su vez redundan en mejores calificaciones para ellos, se logró una mejor relación alumno-maestro, y al lograr esto definitivamente las dudas que fueron surgiendo por parte del alumno fueron planteadas al maestro sin ningún temor, las relaciones entre ellos se fortalecieron al trabajar constantemente en equipo, -cosa que según ellos seguirán

haciendo- se podría hablar de muchas vivencias a lo largo del curso pero en síntesis se logro establecer una verdadera relación de “ganar-ganar”.

9. ENCUESTA FINAL

9.1 ENCUESTA FINAL APLICADA A LOS GRUPOS.

Esta fue la encuesta que se aplicó a ambos grupos tanto al grupo donde se aplicaron las técnicas como al grupo donde no se aplicaron.

En relación con el semestre anterior...

1.- ¿En tu opinión cual fue tu rendimiento en la materia de matemáticas?

a) Mejor b) Igual c) Peor

2.- ¿Como fue tu relación con tu maestro?

a) Mejor b) Igual c) Peor

3.- ¿Como fue la relación con tus compañeros de grupo?

a) Mejor b) Igual c) Peor

4.- ¿Cómo fue tu iniciativa para participar en clase voluntariamente?

a) Mejor b) Igual c) Peor

5.- ¿Cómo fue tu conducta en cuanto a asistencia y puntualidad?

a) Mejor b) Igual c) Peor

6 ¿Cómo fue tu disposición para trabajar en equipo?

a) Mejor b) Igual c) Peor

¿Cómo fue el desempeño de tu maestro en cuanto a...?

7.- Puntualidad y asistencia

a) Mejor b) Igual c) Peor

8.- Trabajo diario (Cumplimiento del programa de estudios)

a) Mejor b) Igual c) Peor

9.- motivación hacia a ti

a) Mejor b) Igual c) Peor

10.- En general consideras que la forma en que se desarrollo este curso fue...?

a) Mejor b) Igual c) Peor

9.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA FINAL

La encuesta final fue aplicada tanto al grupo experimental como al grupo donde no se aplicaron las técnicas para sondear el grado de satisfacción que tuvieron los alumnos obteniéndose los siguientes resultados:

9.2.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA FINAL REALIZADA AL GRUPO CONTROL

Se aplicó la encuesta a 35 personas del grupo donde no se implementaron las técnicas de motivación y se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación con el semestre anterior...

Tabla 15. Resultados de encuesta final

	MEJOR	IGUAL	PEOR
1. ¿En tu opinión cual fue tu rendimiento en la materia de matemáticas?	10	17	8
2. ¿Como fue tu relación con tu maestro?	11	15	9
3. ¿Como fue la relación con tus compañeros de grupo?	8	14	13
4. ¿Cómo fue tu iniciativa para participar en clase voluntariamente?	10	18	7
5. ¿Cómo fue tu conducta en cuanto a asistencia y puntualidad?	13	12	10
6. ¿Cómo fue tu disposición para trabajar en equipo?	11	18	6

¿Cómo fue el desempeño de tu maestro en cuanto a...?

7.	- Puntualidad y asistencia	11	16	8
		8	20	7
8.	Trabajo diario (Cumplimiento del programa de estudios)			
9.	9.- motivación hacia a ti	9	17	9
10.	En general consideras que la forma en que se desarrollo este curso fue...?	9	19	7

9.1.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA FINAL APLICADA AL GRUPO EXPERIMENTAL

Se aplicó la encuesta a 39 personas del grupo donde se implementaron las técnicas de motivación, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 16. Resultados de la encuesta final aplicada al grupo experimental

	MEJOR	IGUAL	PEOR
1. ¿En tu opinión cual fue tu rendimiento en la materia de matemáticas?	25	10	4
2. ¿Como fue tu relación con tu maestro?	26	9	4
3. ¿Como fue la relación con tus compañeros de grupo?	25	9	5
4. ¿Cómo fue tu iniciativa para participar en clase voluntariamente?	28	8	3
5. ¿Cómo fue tu conducta en cuanto a asistencia y puntualidad?	27	8	4
6. ¿Cómo fue tu disposición para trabajar en equipo?	25	9	5
	MEJOR	IGUAL	PEOR
¿Cómo fue el desempeño de tu maestro en cuanto a...?			
7. - Puntualidad y asistencia	28	10	1
	28	8	3
8. Trabajo diario (Cumplimiento del programa de estudios)			
9. 9.- motivación hacia a ti	30	7	2
10. En general consideras que la forma en que se desarrollo este curso fue...?	30	6	3

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1 CONCLUSIONES.

En el trabajo realizado en esta investigación nos hemos encontrado con problemas que tienen los alumnos al aprender sus clases impartidas con un método en donde el maestro se limita a impartir su clase y ellos a escucharla; en este caso los alumnos están muy renuentes a asimilar lo que el maestro les explica , sobre todo si es una materia con mucha dificultad para ellos como lo es matemáticas o física.

Pero igual a lo largo de la investigación nos damos cuenta que al impartir la materia, pero con otros métodos, es decir poniéndolos a reflexionar y sobre todo induciéndolos a hacer las cosas por convicción y no por obligación, dándoles un trato mas amistoso no viéndolos como un mueble mas dentro del aula, su actitud cambia y se enfocan mas a conseguir los objetivos, hacerlos partícipes de las metas trazadas al iniciar el curso y dándoles una felicitación por el trabajo realizado; al final invariablemente conducirá a el éxito escolar.

No estamos descubriendo el hilo negro en esta investigación pero si estamos tocando un tema que generalmente los maestros no tomamos mucho en cuenta y que definitivamente es fundamental para lograr de nuestros alumnos una mejor respuesta.

Otro de los puntos que los alumnos consideran un problema fue sin duda el clima hostil que generalmente impera en el grupo donde no se sienten con la confianza suficiente para hacer preguntas y así poder despejar sus dudas, pero que en conjunto maestro y alumno pueden llegar a resolver estos problemas.

10.2 RECOMENDACIONES

La oportunidad de actuar como factores de cambio en los alumnos nos permite implementar acciones que nos llevan a modificar algunos esquemas preestablecidos en la conducta tanto de los maestros como de los alumnos, para el caso de la preparatoria 23 una de las recomendaciones que hago es un mayor acercamiento entre los maestros y los alumnos mediante la creación de un departamento de orientación con personal profesional del área para que sirva de guía para el alumno, implementar el programa de tutorías para tener un mayor acercamiento con los alumnos, crear un programa permanente de motivación que incluya la colocación de carteles de motivación dentro de las aulas, trabajo con dinámicas de grupo, actividades culturales, recreativas, de servicio social, y de apoyo académico donde intervengan tanto alumnos como maestros, ya que estas acciones sin duda redundaran en mejores resultados.

BIBLIOGRAFÍA

Keith Davis, John W. Newstrom
“Comportamiento Humano en el Trabajo”
Editorial Mc GRAW Hill. Octava Edición

Dorwin Cartwright, Zander Alvin
Dinámica de grupos.
Editorial Trillas
1ª. Edición 1990.

Kissen Morton
Dinámica de grupo y psicoanálisis de grupo
Editorial Limusa
3ª. Edición 1992

Mc Teer. Wilson.
El ámbito de la motivación (ambiental., fisiológica, mental y social).
Editorial El Manual Moderno S.A.(México)1979.

Nuttin, J.
Teoría de la motivación humana.
Editorial Paidós.

Pinillos, J.L.
Principios de psicología.
Alianza Editorial. (Madrid) 1975.

Taylor, A y compañía.
Introducción a la psicología. Manual.
Aprendizaje Visor. 1984.

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la Encuesta numero 1	37
Tabla 2. resultados de la encuesta numero 2	38
Tabla 3. Resultados de la encuesta número 3	39
Tabla 4. Resultados de la encuesta número 4	40
Tabla 5. Planeación del curso	55
Tabla 6. Dinámica “Autógrafos”	57
Tabla 7. Hoja de trabajo Dinámica “Autógrafos”	58
Tabla 8. Dinámica “¿Quién soy yo?”	59
Tabla 9. Hoja de trabajo dinámica “¿Quien soy yo?”	60
Tabla 10. Dinámica “Mi novela de la vida en la escuela”	61
Tabla 11. Hoja de trabajo dinámica “Mi novela de la vida en la escuela”	62
Tabla 12. Dinámica “Caballos”	64
Tabla 13. Resultados de los exámenes parciales del grupo control	68
Tabla 14. Resultados de los exámenes del grupo experimental	70
Tabla 15. Resultados de encuesta final	75
Tabla 16. Resultados de la encuesta final aplicada al grupo experimental	77

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Un modelo de motivación	5
Figura 2. Escala de necesidades de Maslow	7
Figura 3. Cuadro Estructural De La Teoría “Modelo de expectativa simplificado”	13
Figura 4. Aplicación de la teoría de expectativas al comportamiento de supervisión	14

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Consideras que tu rendimiento actual es el máximo que puedes dar?	41
Gráfico 2. ¿Cómo afectan negativamente los problemas económicos para que mi rendimiento en la materia de matemáticas no sea el adecuado?	41
Gráfico 3. ¿Cómo afectan los problemas familiares para que mi rendimiento en la materia de matemáticas no sea el adecuado?	41
Gráfico 4. ¿Cómo afecta el clima del grupo para que mi rendimiento en la materia de matemáticas no sea el adecuado?	42
Gráfico 5. ¿Cómo afecta la relación maestro- alumno para que mi rendimiento en la materia de matemáticas no sea el adecuado?	42
Gráfico 6. ¿Cómo afectan negativamente mis malos hábitos escolares para que mi Mi rendimiento en la materia de matemáticas no sea el adecuado?	42
Gráfico 7. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo sean sensatos conmigo?	43
Gráfico 8. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo oigan lo que estoy diciendo?	43
Gráfico 9. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo interrumpen o ignoren Mis comentarios en clase?	43
Gráfico 10. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo se burlen de mis preguntas al maestro	44
Gráfico 11. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo se sientan libres de decirme cuando los molesto?	44

Gráfico 12. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo me respeten independientemente de mis capacidades en clase?	44
Gráfico 13. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo proporcionen una atmósfera en la cual pueda ser yo mismo?	45
Gráfico 14. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo se guarden cosas para herir mis sentimientos?	45
Gráfico 15. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo estén interesados en mi?	45
Gráfico 16. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo quieran incluirme en sus actividades?	46
Gráfico 17. ¿Podría esperar que los miembros de mi grupo al trabajar en equipo la mayoría quiera incluirme en el suyo?	46
Gráfico 18. ¿Tengo la iniciativa de participar voluntariamente en clase?	46
Gráfico 19. ¿Llego tarde a clase?	47
Gráfico 20. ¿Copio en mis tareas?	47
Gráfico 21. ¿Estudio el tiempo suficiente para mis exámenes?	47
Gráfico 22. ¿Copio en mis exámenes?	48
Gráfico 23. ¿Me reúno con mis compañeros a trabajar fuera de clase?	48
Gráfico 24. ¿Tengo inasistencias a clase?	48
Gráfico 25. ¿Pongo atención a la explicación de mis maestros?	49
Gráfico 26. ¿Cuál es el grado en que tus maestros preparan y organizan su clase?	49
Gráfico 27. ¿Cuál es el nivel de conocimientos de los maestros de matemáticas que has tenido?	49
Gráfico 28. ¿Cómo es la habilidad de tus maestros para explicar la clase?	50
Gráfico 29. ¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros han cumplido con sus horarios de clase	50
Gráfico 30. ¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros te han motivado para que reflexiones y participes en clase?	50
Gráfico 31. ¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros te han motivado a estudiar y Hacer tareas fuera de clase?	51
Gráfico 32. ¿Cuál ha sido el grado en que tus maestros han cultivado una relación de amistad contigo?	51

