



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANÍSTICAS**

**CARRERA LICENCIATURA EN PARVULARIA**

**TESIS DE GRADO**

**TÍTULO:**

**Diseño de un manual de técnicas de motivación para fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 5 a 6 años de la escuela “Calixto Pino”, barrio Quisinche, parroquia Mulaló, período 2008 – 2009.**

Tesis presentada previa a la obtención del título de Licenciada en Parvularia.

**AUTORA:**

TITUAÑA SUMBANA SANDRA DEL ROCÍO

**DIRECTOR:**

DR. FRANCISCO JAVIER VIZCAÍNO SORIA.

LATACUNGA – ECUADOR

**MAYO - 2012**

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “Diseño de un manual de técnicas de motivación para fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 5 a 6 años de la escuela “Calixto Pino”, barrio Quisinche, parroquia Mulaló, período 2008 – 2009”, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

El Autor.

Tituaña Sumbana Sandra del Rocío

CI.

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

**En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:**

DISEÑO DE UN MANUAL DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN PARA FORTALECER EL AUTOESTIMA Y MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LOS NIÑOS/AS DE 5 A 6 AÑOS DE LA ESCUELA “CALIXTO PINO”, BARRIO QUISINCHE, PARROQUIA MULALÓ, PERÍODO 2008 – 2009; de Tituaña Sumbana Sandra del Rocío, postulante de Licenciatura en Parvularia, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requisitos metodológicos y aportes científicos – técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas que la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, mayo del 2012.

**El Director**

**Firma:**

Dr. Francisco Javier Vizcaíno Soria

## **AGRADECIMIENTO**

En especial al Dr. Francisco Javier Vizcaíno Soria, Tutor del proyecto de grado y distinguido maestro; quién, con su conocimiento profesional y su significativo aporte supo guiarme hacia la culminación exitosa de esta investigación; potencializando en todo momento, el desarrollo de la disciplina y la tenacidad para enfrentar los retos a nivel profesional y personal.

Sandra del Rocío

## **DEDICATORIA**

A mi querida familia, con los que he compartido sueños e ilusiones, quienes con afán, amor y sacrificio me brindaron su apoyo incondicional con entusiasmo y esperanza.

Sandra del Rocío

## RESUMEN

La motivación es un factor incidente y preponderante en la articulación socio – cultural y profesional que permite desarrollar escenarios de interrelación de simpatía y empatía en los seres humanos transformando al individuo para que actúe y se comporte de manera adecuada, en combinación con: los procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos asumidos en una situación dada; el mismo que ocasiona, canaliza y sustenta la conducta humana en sentido particular y comprometido aprovechando a una amplia serie de: impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares que generalmente se deriva de la satisfacción de estos e induce a las personas a actuar de manera determinada.

La educación contemporánea determina que cada modelo de enseñanza haya una intencionalidad social y educativa, contempla en el “Currículo” incluyendo medios a través de los cuales las “Escuelas Inteligentes” proporcionan oportunidades motivacionales: antes, durante y después del proceso de enseñanza-aprendizaje; con el propósito de despertar en interés de los estudiantes exigiendo a que el docente emplee recursos, técnicas, dinámicas, juegos innovadoras y demás herramientas técnico – tecnológicos eficiente y eficazmente a fin de alcanzar la motivación adecuada de sus alumnos y alumnas.

La presente investigación, se convierte en una propuesta curricular que permite fortalecer el escenario en el cual, docentes, niños y niñas desarrollen sus mejores esfuerzos y potencien sus intereses en pro de satisfacción los requerimientos de la educación siglo XXI; con actitudes y comportamientos voluntarios y motivadores dentro y fuera del aula.

En resumen, es una respuesta que implica la combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos asumidos, en una situación dada en la que denotan vigor para actuar a fin de innovar y re-direccionar los recursos humanos.

## EXECUTIVE SUMMARY

Motivation is an incidental and joint factor role in socio – cultural and professional developing scenarios of interaction. Sympathy and empathy in humans beings transforming the person to act and behave properly , in combination with: intellectual, physiological and psychological process assumed in a given situation, the same that directs and sustains human behavior in a particular sense, committing to reach an extensive series of: impulses, desires, needs, hopes, and similar forces that usually comes from the satisfaction of these and induces people to act in certain positive way.

Contemporary education determines that each teaching model has had a social and educational intention referred to the “Curriculum” including means by which the “Intelligent School” provide motivational opportunities: before, during and after a teaching-learning process; in order to arouse students’ interest requiring that the teachers use innovative resources, techniques, dynamic, games and other techical-technological tools efficiently and effectively to achieve the appropriate motivation toward their students.

This research becomes a curriculum proposal which strengthens the teachers and children scenario carrying out their best efforts and enhances those interests in order to satisfy the requirements of the twenty –first educational century; applying attitudes, behaviours and volunteers motivation inside the classroom.

In resume, it is a response that involves the combination of intellectual, physiological and psychological and psychological processes assumed in a particular situation in which denote multiplier force to act in order to tie together and redirect human resources.

# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA.....	i
AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
SUMARY.....	vii
ÍNDICE.....	viii
<b>CAPÍTULO I</b>	
Fundamentación Teórica; Antecedentes Investigativos.....	1
Categorías Fundamentales.....	3
Proceso de enseñanza - aprendizaje.....	4
Tipos de aprendizaje según Ausubel.....	4
Clases de modelos pedagógicos de motivación.....	6
Modelo teórico basado en la satisfacción de necesidades.....	6
Modelos Explicativos.....	8
Modelo basado en los incentivos.....	12
Modelos contextualistas.....	13
Modelo Socioeconómico (TSH).....	14
Influencia del grupo en la motivación.....	14
Motivación y creatividad.....	15
Papel de la motivación en el aprendizaje; Cuadro N° 1.....	16
Estrategias concretas para mejorar la motivación.....	18
La motivación en el aprendizaje.....	20
¿Qué significa estar motivado?.....	21
Causas de la Desmotivación.....	23
Cuadro N° 2.....	25
Tipos de motivación.....	26
La Motivación Intrínseca; Extrínseca.....	26
Enfoque teórico de la motivación; Teoría de instintos.....	31
Teoría del desarrollo secuencial o Jerarquías de Maslow.....	32
Gráfico N° A: Pirámide de necesidades de Maslow.....	33
Teoría X y Teoría Y.....	35
Teoría de la equidad.....	36
Teoría de expectativas.....	37
Teoría de fijación de metas u objetivos.....	37
Teoría motivacional de Herzberg.....	38
La teoría impulsivista.....	39
Gráfico N° B: Esquema de Hull.....	40
Teoría de Incentivos.....	40
Implicaciones para profesores y padres.....	41



Promocionar la motivación intrínseca.....	41
Motivación, aprendizaje y logros.....	46
	Pág.
La motivación en el docente.....	48
¿Cuáles son las fuentes principales de motivación?.....	51
La familia.....	51
El ámbito escolar.....	52
La Autoestima.....	52
La autoestima marca el desarrollo del niño.....	53
El papel de los padres.....	53
Técnicas de la motivación.....	54
Distintos planteos de metas en la actividad académica.....	55
Condiciones que influyen en el des. de un patrón motivacional en el aula....	56
Motivación y organización grupal de la actividad.....	58
Componentes para una adecuada intervención motivacional.....	59
¿Qué hacer para motivar a los estudiantes?.....	61
Razones de los estudiantes y alumnas para trabajar en clase.....	62
¿Qué es un Manual?.....	65
 <b>CAPÍTULO II</b>	
Análisis e interpretación de resultados.....	68
Biografía de la Institución.....	68
Análisis e interpretación de entrevista a la Directora.....	69
Análisis e interpretación de encuesta a las docentes.....	71
Tabla y Gráfico N° 1.....	71
Tabla y Gráfico N° 2.....	72
Tabla y Gráfico N° 3.....	73
Tabla y Gráfico N° 4.....	74
Tabla y Gráfico N° 5.....	75
Tabla y Gráfico N° 6.....	76
Tabla y Gráfico N° 7.....	77
Tabla y Gráfico N° 8.....	78
Tabla y Gráfico N° 9.....	79
Tabla y Gráfico N° 10.....	80
Tabla y Gráfico N° 11.....	81
Tabla y Gráfico N° 12.....	82
Tabla y Gráfico N° 13.....	83
Tabla y Gráfico N° 14.....	84
Tabla y Gráfico N° 15.....	85
Tabla y Gráfico N° 16.....	86
Tabla y Gráfico N° 17.....	87
Tabla y Gráfico N° 18.....	88
Tabla y Gráfico N° 19.....	89
Tabla y Gráfico N° 20.....	90
Tabla y Gráfico N° 21.....	91
Tabla y Gráfico N° 22.....	92
Análisis e interpretación de encuesta a los padres de familia.....	80

Análisis e interpretación de entrevista a los niños/as.....	86
Resultados de la aplicación de instrumentos.....	93
 <b>CAPÍTULO III</b>	
Aplicación o validación de la propuesta.....	95
Propuesta.....	95
Justificación.....	95
Objetivo general de la propuesta; Objetivos específicos:.....	97
Descripción de la propuesta.....	98
Plan Operativo.....	100
Juegos para motivar a niños de preescolar.....	103
Tema: Caja misteriosa.....	105
Tema: ¿Qué falta?.....	106
Tema: Yo espío.....	107
Técnica de animación.....	108
Juegos de animación.....	110
Tema: Hola, hola amigo.....	111
Tema: Espacio a mi derecha.....	112
Tema: ¿Quién es el líder?.....	113
Tema: ¿Qué tipo de animal?.....	114
La Técnica del cuento.....	116
Cuentos para narrar y motivar.....	119
Tema: Caperucita Roja.....	120
Tema: El Patito Feo.....	122
Tema: Bambi.....	125
Tema: Los Tres Cerditos.....	127
Tema: La Princesa y el Guisante.....	129
Tema: El Mago Merlín.....	131
Tema: El Gato con Botas.....	134
Técnicas o formas económicas de motivar.....	138
Técnica de la recreación.....	139
El juego de los animales de la granja.....	144
Completa mi historia.....	146
Espejito, espejito.....	148
Botar Sonrisas.....	149
Tema: El regalo va pasando.....	150
Tema: El semáforo.....	151
Tema: El correo llega.....	152
Técnica de la narración de Fábulas.....	154
Fábulas que se pueden aplicar:.....	155
Tema: La zorra y el leñador.....	155
Tema: La zorra y la liebre.....	156
Tema: El león y el ratón.....	157
Tema: El caballo y el asno.....	158
Tema: El lobo y la cabra.....	159
Técnica de las frases positivas para motivar a los niños.....	161
Técnica: Hallar las diferencias en los dibujos.....	164

Técnica rompehielos:.....	167
Tema: Me pica.....	168
Tema: Taller de olores.....	169
Tema: Imaginación y fantasía.....	170
Tema: Los maniqués.....	171
Técnicas lúdicas:.....	173
Tema: ¡Quítame el pañuelo!.....	173
Tema: Pobre gatico.....	174
Técnicas Dinámicas de memorización y fluidez verbal.....	176
Tema: La rana.....	177
Tema: Se ha perdido mi chanchito.....	178
Dinámicas para desarrollar la observación, atención y memorización.....	180
Tema: El monosabio.....	180
Tema: La barca y el marinero.....	181
Tema: Las golondrinas vuelan.....	182
Tema: Estira y encoge.....	183
Técnica de las rimas:.....	185
Tema: Negro Cirilo.....	185
Tema: El avión mínimo.....	186
Tema: Dicen que los monos.....	187
Tema: Con la boca.....	188
Tema: La piedrita oculta.....	189
Tema: Come caramelos.....	190
Tema: Tres piernas.....	191
Tema: Danza de las sillas.....	192
Tema: Confusión de zapatos.....	193
Tema: Ronda de los sonidos.....	194
Tema: Arroz con leche.....	195
Plan de acción.....	196
Resultados generales de la aplicación de la propuesta.....	197
CONCLUSIONES:.....	199
RECOMENDACIONES:.....	201
BIBLIOGRAFÍA:.....	203

# CAPÍTULO I

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### **1.1. Antecedentes Investigativos.**

Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Desde hace muchos años, los psicólogos que estudian la motivación han identificado dos formas de conducta. Una se lleva a cabo por sí misma, y la otra implica la realización de una actividad con el fin de alcanzar una meta externa.

Tradicionalmente hemos confundido motivación con el arte de estimular y orientar el interés del estudiante hacia el trabajo escolar; pero no en sí, la motivación como el interés que tiene el estudiante por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. Interés que se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos que el docente puede provocar al aplicar con efectividad técnicas de motivación.

Para que el sujeto, se comporte de una determinada manera teniendo en sí mismo el principio de su propio movimiento, se debe hacer uso de las técnicas que el profesor adecua para que los estudiantes se motiven.

Si el docente no sabe manejar o desconoce sobre técnicas de motivación; la ausencia de ésta en los estudiantes hace complicada la tarea del profesor. Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. Al manejar y aplicar, el docente, eficientemente técnicas de motivación, prepara al o la estudiante para que sea creativo, ya que éste no se puede crear sin estar motivado.

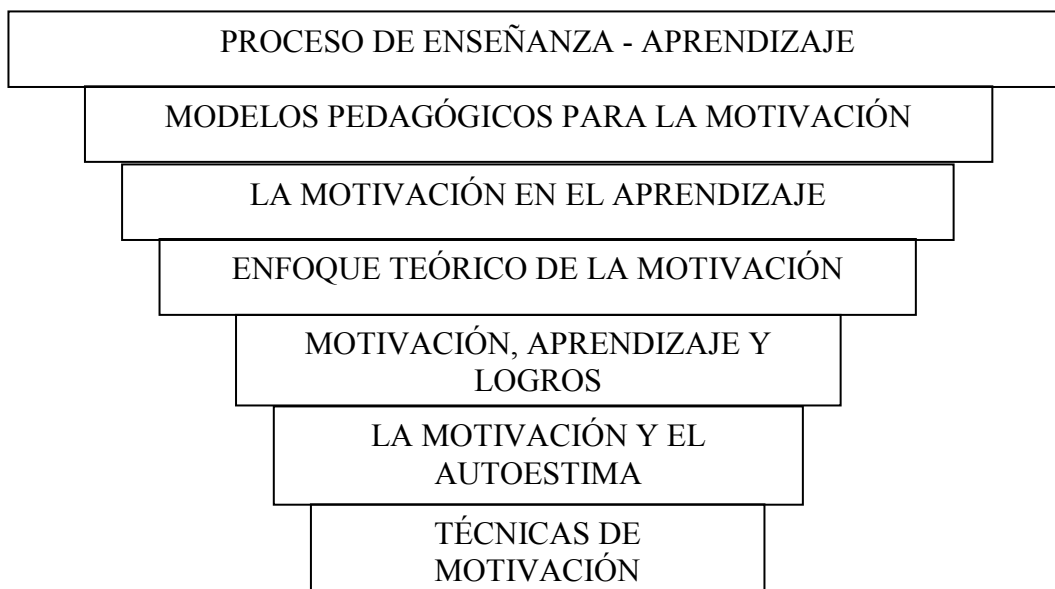
El profesor no puede hacer que sus estudiantes realicen una conversación auténtica, si no ha sido capaz de incentivarlos para esta tarea, para ello, debe proponerse como prioridad, ayudar a los estudiantes a comprender la relación existente entre el éxito y el esfuerzo propio; debe convencerlos de que las actividades no importan cuan difíciles sean, porque ellos tienen que estar convencidos de sus capacidades.

Es por ello que el aprendizaje es algo flexible, dinámico, susceptible de cambios en dependencia del sujeto, de que se trate y su interrelación con el medio en que interactúa. Además hay que considerar la motivación como una amplia capacidad que precisa enseñar valores superiores como la satisfacción por el trabajo bien hecho, la superación personal, la autonomía y la libertad que da el conocimiento. Para ello hay que apoyarse en los intereses de los estudiantes y conectarlos con los objetivos del aprendizaje o con la misma actividad.

Hay muchos profesores que tienden a buscar técnicas interesantes para ellos pero que no provocan ninguna motivación en los estudiantes. Los estudiantes no se motivan por igual, por lo que es importante buscar y realizar actividades motivadoras que impliquen mayor participación del estudiante.

Este estudio parte de la determinación de la validez y factibilidad de su realización; por eso, al establecerse que no existe ninguna investigación relacionada al tema en la escuela Calixto Pino, es viable e importante hacer este trabajo investigativo.

## 1.2. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



## 1.3. MARCO TEÓRICO

### 1.3.1. Proceso de Enseñanza - Aprendizaje.

El proceso de enseñanza - aprendizaje comprende un conjunto de acciones que permiten generar conocimientos, habilidades, actitudes o valores, a través del estudio y la experiencia.

Diversos psicólogos y psicopedagogos conceptualizan diversas teorías del aprendizaje, desde una perspectiva muy particular. Entre estos tenemos:

- El aprendizaje constructivista.
- El aprendizaje según Jean Piaget.
- La visión de la Psicología conductista.
- El aprendizaje según Vigotsky.

#### 1.3.1.1. Tipos de aprendizaje según Ausubel.

En el contexto del proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente debe tener pleno conocimiento sobre como adecuar al trabajo de aula los diferentes tipos de aprendizaje; el fin es la construcción del conocimiento y lograr que estos sean significativos y funcionales en la vida del niño o niña.

Ausubel (1976. Pp. 65) establece los siguientes tipos de aprendizaje:

- **Psicología conductista.** Lo describen en función de los cambios observables en la conducta de un individuo. En donde el proceso fundamental del aprendizaje es la imitación, es decir la repetición de un proceso observado. Esta imitación, está en relación al: tiempo (atención al detalle), espacio (un sitio para aprender), habilidades (o práctica) y otros recursos (por ejemplo, un área protegida). Al copiar, los infantes aprenden a cazar (dirigir la atención), alimentarse y realizar las tareas básicas necesarias para la supervivencia.

- **Aprendizaje a nivel molecular.**El aprendizaje produce cambios duraderos en la efectividad de las conexiones sinápticas y en la transcripción de RNAs al interior de las células.
- **Aprendizaje humano.** Se produce a través de un cambio relativamente estable en la conducta del sujeto como resultado de la experiencia, producidos a través del establecimiento de asociaciones entre estímulos y respuestas mediante la práctica en un nivel elemental, supuesto que comparte la especie humana con algunos otros seres vivos que han sufrido el mismo desarrollo evolutivo en contraposición a la condición mayoritaria en el conjunto de las especies que se basa en la imprimación de la conducta frente al ambiente mediante patrones genéticos.
- **Aprendizaje de Goleman.** Propone un modelo de aprendizaje basado en la distinción de las habilidades puramente cognitivas y las aptitudes personales y sociales. Además sugiere que las habilidades puramente cognitivas tienen su base en la neocorteza cerebral. En cambio, las aptitudes personales y sociales están relacionadas con otras zonas del cerebro, en particular con la amígdala, los lóbulos prefrontales y el centro ejecutivo del cerebro. Explica que el aprendizaje basado en las reacciones emocionales además de ser parte integral del proceso de aprendizaje, sólo puede adquirirse mediante situaciones relacionadas con las experiencias emotivas de los individuos. De ahí que considere que el aprendizaje de las actividades humanas debe integrarse plenamente con la vida cotidiana para ser efectiva.
- **Aprendizaje animal.** El aprendizaje animal se puede definir como un cambio relativamente persistente en el comportamiento resultante de la experiencia, este tipo de aprendizaje se puede producir a lo largo de todo el ciclo vital. Se produce durante los denominados períodos sensibles y contribuyen, al desarrollo principalmente relacionados con la supervivencia y la reproducción. Puesto que el aprendizaje puede reportar más beneficios en unos casos que en otros, los distintos tipos de animales han desarrollado sensibilidades específicas a ciertos estímulos, y es más probable que aprendan unos de tipos de relaciones que otras.



Por ejemplo los primates, estamos especialmente adaptados para aprender a discriminar entre caras de primates. Sin embargo el perro tiene una capacidad considerable para discriminar los olores de otros congéneres.

- **Aprendizaje receptivo.** En este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- **Aprendizaje por descubrimiento.** A través del cual, el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- **Aprendizaje repetitivo.** Se produce cuando el estudiante memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- **Aprendizaje significativo.** Es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

### **1.3.2. Clases de modelos pedagógicos de motivación.**

Existen varios tipos de modelos de motivación de los cuales el maestro puede hacer uso para implementarlos en clase.

#### **1.3.2.1. Modelo teórico basado en la satisfacción de necesidades.**

Cada modelo pedagógico tiene una fundamentación y estrategias que permiten establecer el grado de efectividad y de cambio de actitud que se pretende desarrollar en los estudiantes, por eso, es pertinente observar las diferencias individuales de cada uno para asumir el modelo más adecuado a sus necesidades.

Según **BALL SAMUEL** (1998, pp. 64) en su obra *La motivación Educativa* establece que “De acuerdo con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, resultarán más satisfactorias para las personas aquellas tareas capaces de cubrir una mayor cantidad de las necesidades. En donde, los diferentes roles de

trabajo, en función de las necesidades producirán una satisfacción diferencial en los distintos individuos”.

De ello se establece que ninguna necesidad humana llega a estar permanentemente satisfecha como resultado de un acto singular o de una secuencia de acciones. Por ello, en relación con el tema de las necesidades la teoría que más ha influido en el campo específico de la satisfacción en el trabajo ha sido sin lugar a duda la teoría de los factores formulada por Herzberg.

El modelo original fue propuesto por Herzberg, Mauser y Snyderman (1959), en un estudio en el que se ocupaban de la investigación de las causas de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo de ingenieros y contables. En total entrevistaron a 200 personas de modo individual. De acuerdo con la técnica de incidentes críticos.

Los autores descubrieron que las descripciones de los incidentes satisfactorios incluían aspectos tales como los ascensos, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad, etc. Es decir, todos aquellos factores relacionados con el contenido real del trabajo. Por el contrario, los incidentes insatisfactorios recogían aspectos relativos a las normas de la compañía, el estilo de supervisión, los salarios y las condiciones de trabajo. Entre estos últimos predominaban los aspectos del contexto laboral.

En resumen, se puede decir que la satisfacción es una función de las actividades estimulantes o del contenido del trabajo o actividad realizada (factores motivadores), mientras que la insatisfacción es una función del ambiente, del modo de supervisión, de las relaciones con los compañeros y del contexto educativo general, es decir, de los factores higienizadores.

La satisfacción y la insatisfacción son, pues, dos continuos distintos y no forman parte como cabría esperar, de un mismo continuo ocupando los polos opuestos. Si los factores que producen satisfacción en el estudio son aquellos que hacen

referencia al contenido del propio estudio y no a aspectos ambientales, el único procedimiento para incrementar esa satisfacción pasa por la mejora o “enriquecimiento” de los procesos que producirán los mismos.

Las críticas metodológicas censuran a Herzberg que el tipo de resultados por él obtenidos sólo pueden replicarse si se sigue el método de incidentes críticos que él utilizó mientras que lo ideal sería que atacando un problema de conocimiento desde distintos puntos, pudiera llegarse a resultados semejantes.

Otro argumento contra la teoría señala los posibles sesgos y distorsiones de las respuestas de los sujetos. Otras críticas se han dirigido al enriquecimiento como remedio a todos los males.

#### **1.3.2.2. Modelos Explicativos. “No sólo de pan vive el hombre”. “*Primum vivere deinde philosophare*”.**

Aunque resulte poco poético o demasiado pragmático, conviene ser conscientes de una realidad: todo ser vivo necesita satisfacer necesidades. Nada se hace por azar, la mayoría de nuestros comportamientos llevan implícita o explícitamente el cubrir una necesidad. Los organismos vivos tienden al equilibrio. De ahí que, cuando se capte una deficiencia, se perciba una cierta incomodidad, que provoca la movilización del sujeto con el objetivo de que realice determinadas conductas para volver a la situación de equilibrio o satisfacción.

Diversos autores han intentado realizar una tipología de cuáles serían las necesidades que posibilitarían la movilización de una persona. Describimos algunas propuestas:

- a) **A. Maslow** (1954, pp. 37). Como se lo describe anteriormente, las necesidades básicas se ordenarían según una jerarquía. De tal manera que unas serían más prioritarias que otras, y sólo cuando estuvieran cubiertas las inferiores se podría ir ascendiendo. Destacaba las siguientes:

- ***Necesidades fisiológicas.*** Están en la base de la pirámide y son las que tienen más fuerza. Los seres humanos necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar. Una persona que careciera de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente, sentiría con más fuerza el hambre física antes que cualquier otra necesidad.
- ***Necesidades de seguridad.*** En general, todos tenemos tendencia a la estabilidad, a organizar y estructurar nuestro entorno. No es fácil vivir permanentemente a “la intemperie” y de ahí que busquemos mínimos que nos den seguridad.
- ***Necesidades de amor, sociales.*** Una vez cubiertas las necesidades anteriores, surgirán las de afecto, sentido de pertenencia, etc. Somos “animales sociales” y necesitamos relacionarnos con los demás para poder desarrollarnos como personas. Por ejemplo, cualquiera que participa en una organización, junto al cumplimiento de una serie de objetivos, también pretenderá relacionarse con otros que comparten esos mismos ideales. El formar parte de una determinada organización sirve como elemento de referencia y comparación social.
- ***Necesidades de estima.*** Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismos, de respeto o de autoestima, que implica también la estima de otros. Sólo se activará esta necesidad si lo más básico está relativamente cubierto. Por ejemplo, ¿por qué existe en el Primer Mundo una preocupación, a veces distorsionada, sobre la autoestima? Si millones de personas tienen como único objetivo conseguir algún alimento, ¿se plantearán problemas de autoimagen o realización personal?
- ***Necesidades de autorrealización.*** El proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona. La forma específica que tomarán estas necesidades diferirá de un sujeto a otro. Unos pueden realizarse plenamente siendo un buen padre o madre, otros colaborando en proyectos solidarios o en su faceta profesional.

- b) **F. Herzberg.** Herzberg (1966, pp. 48), a partir de una muestra de 1685 trabajadores de diversas disciplinas y niveles directivos, llegó a la conclusión de que los factores que contribuyen a la satisfacción son distintos e independientes de las variables que tienden a provocar insatisfacción. De ahí que describiese dos tipos de factores relacionados con la motivación:
- *Factores higiénicos o ergonómicos*, que son aquellos que evitan el descontento. Es decir, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Están relacionados con el entorno del puesto de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control, etc.
  - *Factores de crecimiento o motivadores*, que son los que auténticamente motivan. Se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

Es así que, las aportaciones de Herzberg son de gran utilidad en las organizaciones (lucrativas o no), ya que incide sobre aquellas variables que están relacionadas con *los intangibles* que muchas veces se dan por supuestas y que es muy necesario tener en cuenta.

Por ejemplo, la experiencia demuestra que a veces se puede trabajar con más ilusión con menos factores higiénicos: medios físicos, instalaciones pobres, bajos sueldos, etc.; si están presentes los factores motivadores. De ahí que sea fundamental activar componentes como el reconocimiento, la participación, la comunicación, la responsabilidad, etc.

- c) **C. Alderfer** (1972, pp. 78). Realiza una síntesis de los modelos anteriores. Para él existirían tres tipos de necesidades (E – R - G):
- *Existencia*. Necesidades básicas y materiales que generalmente se satisfacen a través de factores externos: el alimento, el sueldo, las condiciones laborales.
  - *Relación*. Necesidades sociales. Implican la interacción con los demás: familia, amigos, compañeros, jefe, subordinados.

- *Crecimiento*. Necesidad de desarrollo personal. Se satisfacen cuando el sujeto logra cumplir objetivos que son importantes para su proyecto personal.

Estableciéndose entonces, que Alderfer cuestiona el modelo piramidal de Maslow. Para él existiría un movimiento ascendente que denomina satisfacción progresiva y otro que lleva a la persona hacia atrás y que lo expresa como frustración regresiva. Por tanto, si alguien se frustra al no poder satisfacer unas determinadas necesidades, retrocedería para satisfacer necesidades inferiores. Por ejemplo, quién no logre conseguir cotas de realización personal y autonomía en su vida - *necesidad de crecimiento* -, regresará al nivel inferior - *necesidad de relación* -. A su vez, cuanto más insatisfechas estén las necesidades de relación, más se potenciarán las necesidades de existencia.

**d) D. Mc. Clelland** (1961, pp. 108). Su objetivo será describir cuáles son las necesidades que auténticamente movilizan a las personas en relación con su superación personal. Según éste se distinguen tres tipos de necesidades:

- *Necesidad o motivación de logro*. Sería la tendencia a vencer obstáculos, realizar nuevos retos y superar las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible. De esta manera, estudiantes, líderes políticos, ejecutivos de empresas, deportistas, se caracterizarían por una alta necesidad de logro.
- *Necesidad de afiliación o social*. Se refiere a la necesidad de afecto e interacción con los demás.
- *Necesidad de poder*. Necesidad de controlar y ejercer influencia sobre otros.

### **1.3.2.3. Modelo basado en los incentivos.**

El incentivo es una estrategia que permite potenciar y atraer la atención de los estudiantes. En un escenario en donde difieren los intereses, necesidades y expectativas. Por ello, el articular una metodología o dinámica de iniciación del trabajo es importante.

Según Rubio, P. Rubio (2001, pp. 91), se refieren en estos términos con respecto a

estos modelos: “Se cazan más moscas con una gota de miel que con un barril de vinagre.”

Las teorías que se basan en el manejo de incentivos parten de un presupuesto según (Skinner, 1977): “Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable”.

Este proceso lo podemos realizar de manera efectiva a través de:

- a) Si queremos que se inicie o que se mantenga un comportamiento, sólo tenemos un medio: el reforzamiento. Se suele distinguir:
  - *Reforzamiento positivo.* La presencia de un estímulo reforzador ante la emisión de una conducta incrementa la probabilidad de repetir esa respuesta. Se le suele aplicar también el término de condicionamiento de recompensa, ya que el sujeto es premiado por la ejecución de un determinado comportamiento. Por ejemplo, si ante la realización de una actividad que ha supuesto un gran esfuerzo se recibe la felicitación de los compañeros, nuestra labor se ve reforzada.
  - *Reforzamiento negativo.* Como consecuencia de la realización de una conducta se puede evitar o dejar que actúe algo desagradable. Así, en el origen de muchas asociaciones está el planteamiento de alternativas para afrontar una situación social que no es placentera. Por ejemplo, que los jóvenes realicen cursos formativos con el objetivo de escapar de la mendicidad o para evitar que caigan en la delincuencia.
- b) Si lo que se pretende es disminuir o eliminar un comportamiento, sólo podemos emplear dos técnicas: la extinción y el castigo:
  - *Extinción.* Se produce cuando no presentamos el estímulo reforzador que sustenta esa conducta. Al no reforzar el comportamiento, se irá "debilitando" y disminuirá la probabilidad de que se repita. Por ejemplo, si alguien gasta

bromas muy pesadas y no le hacemos caso, es más probable que no utilice esa estrategia.

- *Castigo*. Un estímulo desagradable para el sujeto posterior a la ejecución de una conducta que no se considera adecuada aumenta la probabilidad de que ésta no se repita. Así, si alguien se salta un semáforo en rojo, recibirá una multa.

Las teorías que se basan en incentivos lo que potencian es la creación de un ambiente adecuado para que el sujeto se plantee la realización de aquello que le reporta beneficios y no ejecute lo que le proporciona perjuicios. De ahí la importancia de adaptarse a cada contexto y a cada individuo, ya que los estímulos reforzadores pueden diferir.

¿Es posible motivar con el castigo? La respuesta es muy simple y clara: NO. La práctica y las investigaciones demuestran que el castigo lo que puede conseguir es eliminar una conducta, pero difícilmente creará otros nuevos comportamientos. De ahí que sea necesario el fomentar respuestas alternativas, reforzando el comportamiento deseable, y evitar en la medida de lo posible los estímulos punitivos.

#### **1.3.2.4. Modelos contextualistas.**

Estos modelos se fundamentan en situaciones globalizadoras, integrales, asumiendo un análisis descriptivo de cada una de las situaciones en los diferentes contextos o escenarios en que se producen o se deben aplicar.

**ADAMS**, J. (1965, pp. 167). “Acepta un fuerte marco genético pero valora la experiencia social del sujeto, combinando así las perspectivas centradas en el aprendizaje con las centradas en el desarrollo”.

La metáfora esencial de estos modelos es la historia. La educación no avanza si los conocimientos que se presentan a los estudiantes están muy alejados de sus



habilidades, el clima social del aula comienza a ser relevante, también las funciones y las actividades. La motivación ocupa un papel importante, en tanto es necesaria para conseguir el interés por el aprendizaje.

#### **1.3.2.5. Modelo Socioeconómico (TSH)**

Vigotsky no realizó aportes directos respecto a la motivación, pero los principios de la perspectiva histórica dialéctica son aplicables a esta problemática.

**VROOM**, V. (1964, pp. 201). “La transición desde el plano *inter* al *intrapsicológico* es denominada internalización y este proceso se da dentro de lo que se denomina *Zona de desarrollo próximo*, se afirma, a partir de aquí que la enseñanza efectiva es la que se sitúa en la ZDP y fuera de ella se produce frustración o aburrimiento”.

Otro concepto interesante desde la perspectiva socio-histórica es que si el vehículo de transmisión de las funciones psicológica es social, debemos estudiar el desarrollo del niño como un proceso dinámico en el cual la cultura y el niño interactúan dialécticamente. Así como la mediación instrumental y semiótica que es el producto del desarrollo cultural. Puesto que Vigotsky pensaba que las funciones psíquicas superiores tuvieron su origen en la historia de la cultura.

#### **1.3.3. Influencia del grupo en la motivación.**

Una de las necesidades básicas del ser humano es pertenecer a un grupo social organizado, estable y ojalá evolutivo. Esta necesidad tiene una singular importancia durante la infancia y la adolescencia, etapas en las cuales se forman las actitudes mentales. La variable más característica de un grupo dinámico y efectivo es la cohesión. Esta consiste en la atracción que el grupo ejerce en los individuos, o sea en otras palabras en el interés que los individuos tienen para permanecer en el grupo, beneficiándose de la membresía.

Cuando esta necesidad no es satisfecha oportuna y adecuadamente, siendo el niño/a o el adolescente rechazado de un grupo, pierde una gran oportunidad de adaptarse a una sociedad con leyes y principios. Esta falta de oportunidad, puede producir tipos criminales, desadaptados o esquizofrénicos. Con problemas de tensión emocional o depresión maniaco depresivos. Aquí radica la importancia de pertenencia o no a un grupo, y se pone de manifiesto la vulnerabilidad que desarrolla en los seres humanos el no poder adecuarnos o desarrollar experiencias que permitan una evolución social adecuada; ya que la necesidad de pertenencia a un grupo no es privativa de la infancia y de la adolescencia, sino fuerza determinante a través de toda la vida del ser humano.

De aquí que sea procedente, para mejorar la personalidad e incrementar el estudio y el trabajo, la organización de: clubes lúdicos o deportivos, sindicatos, asociaciones de padres de familia, cooperativas, academias, etc. Donde niños/as, adolescentes y adultos aprenden a adaptarse a las leyes del juego, modelando la personalidad para la vida social. Además, el individuo, socializado a través de los distintos grupos en que toma parte a lo largo de su vida, será más feliz, más eficiente, colaborador y sobre todo se sentirá integrado, parte de un grupo, responsable de un rol, atendido y escuchado; por lo tanto muchas de sus acciones y decisiones serán por y para el grupo.

#### **1.3.3.1. Motivación y creatividad.**

Otra forma de motivar, muy eficaz, es aprovechar un instinto natural del ser humano. Como es el de la creatividad. Todos somos creadores en potencia y nos entusiasmos con la oportunidad de realizarnos a través de nuestras habilidades manuales o capacidades artísticas.

Al niño o niña les podemos motivar mucho más generándoles oportunidades para construir sus propios juguetes como un avión, una casita, un vehículo automotor, etc., suministrándole materiales adecuados y dándoles el tiempo y las

explicaciones que serán menester. De esta manera el/la niño/a pone en vigencia su espíritu creador y motivado se vincula al juguete con el interés del propio artista.

### 1.3.3.2. Papel de la motivación en el aprendizaje.

Entendemos por motivación el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. Se trata de un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad para aprender de los individuos.

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

#### CUADRO N° 1

La motivación más eficaz debe tener carácter permanente: no es simplemente la causada por una actividad concreta, un tema atractivo o un extraordinario profesor, debe sostenerse ante circunstancias menos favorables.

**Fuente:** Tapia Alonso en: “Papel de la motivación en el aprendizaje”

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

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

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

Para ello nos valemos de:

- La **motivación intrínseca**: que hace referencia a que la meta que persigue el sujeto es la experiencia del sentimiento de competencia y autodeterminación que produce la realización misma de la tarea y no depende de recompensas externas. Es el caso del niño que aprende la lista de jugadores de un equipo de fútbol porque realmente le llama la atención, le motiva, significa algo para él, y lo hace sin pretender ninguna recompensa, la aprende porque sí.
- Y la **motivación extrínseca** que esta relacionada con la realización de la tarea para conseguir un premio o evitar un castigo. Como cuando un hijo ordena su habitación con el único fin de salir antes con los amigos y no porque realmente es necesario estar en un espacio ordenado porque resulta más cómodo. O como cuando hacen un recado para acercarse al quiosco y comprarse alguna golosina, etc.

El autor TAPIA Alonso, (1992, pp. 3) en sus estudios ha comprobado que las personas con motivación intrínseca tienden a atribuir los éxitos a causas internas como la competencia y el esfuerzo, mientras que los individuos con motivación extrínseca tienden a hacerlo a causas externas, como el azar o las características de la tarea, con lo que estos chicos no se consideran capaces de controlar la consecución de las metas que persiguen.

Por todo lo anterior, es importante destacar que la educación no debe limitarse a transmitir conocimientos, sino que debe además ser capaz de transmitir valores y actitudes positivas hacia la actividad escolar. Además debemos apuntar que los sujetos con alta motivación persisten más en la tarea y por tanto es más probable que alcancen sus metas, hacen juicios independientes y se proponen retos

sopesando cuidadosamente sus posibilidades de éxito, y el propio éxito alcanzado refuerza su forma adecuada de afrontar las tareas. Los profesores saben que la motivación es consecuencia de la historia de aprendizaje. Hay que promover la motivación intrínseca, el proceso es interactivo.

### **1.3.3.3. Estrategias concretas para mejorar la motivación.**

Una vez analizado el papel que juega la motivación en el individuo es momento para exponer algunas estrategias concretas para mejorar la motivación sobre todo en el ámbito escolar pero de interés para el ámbito familiar siguiendo fundamentalmente a Martiniano Román y Eloísa Díez en “Currículum y aprendizaje”.

- Evitar las críticas negativas ante los intentos de colaboración de los estudiantes.
- Estructurar la docencia en el aula de forma no excesivamente autoritaria mezclando la directividad con la aceptación de las decisiones de los estudiantes.
- Programar trabajos en grupo o sesiones donde cada estudiante pueda colaborar según su nivel.
- Valorar positivamente los comportamientos de trabajo o de estudio o en su defecto las aproximaciones.
- El reconocimiento del éxito de un estudiante o de un grupo de estudiantes motiva más que el reconocimiento del fracaso y si aquel es público mejor.
- Conocer las causas del éxito o el fracaso en una tarea determinada aumenta la motivación intrínseca.
- El aprendizaje significativo crea motivación, no ocurre lo mismo con el aprendizaje memorístico y repetitivo.
- Programar los contenidos y enseñarlos de forma que los estudiantes puedan comprenderlos y aplicarlos con un nivel medio de dificultad.
- Cuidar de que los estudiantes con un bajo nivel de motivación consigan pequeños éxitos académicos para que aspiren en un futuro próximo hacia metas que exigen esfuerzos superiores.

- Tener presente que los estudiantes con baja motivación, en un principio suelen manifestar cierta resistencia a abandonar su deficiente situación motivacional puesto que temen que el posible cambio pueda aumentar su, ya de por sí, precaria situación.
- Fomentar el trabajo cooperativo frente al competitivo.
- Presentar tareas asequibles a las posibilidades de los estudiantes.
- Programar las actividades de la clase de forma que los estudiantes puedan frecuentemente tomar decisiones. El profesor que da autonomía en el trabajo promueve la motivación de logro y la autoestima, aumentando así la motivación intrínseca.
- Promover actividades en las que los riesgos de fracaso son moderados.
- No exigir, dentro de lo posible, un programa que sólo se puede aprobar con un alto nivel de dedicación al estudio, puesto que los estudiantes poco motivados no están dispuestos a dedicar dicho esfuerzo.
- Llevar la clase con un nivel medio de ansiedad y evitar las situaciones extremas de máxima ansiedad o de aburrimiento.
- Programar sesiones de diálogo por grupos de manera que los estudiantes menos motivados puedan expresar sus opiniones sin miedo a ser rechazados por sus compañeros.
- Realizar actividades o trabajos fáciles para los estudiantes poco motivados, de manera que pueda valorar sus éxitos y su relativa dedicación.
- Las tareas creativas son más motivantes que las repetitivas.

Esperamos que estas estrategias ayuden al lector a tener una idea más clara de los procedimientos a llevar a cabo y actuaciones concretas para empezar un plan progresivo, paulatino, constante que durará, con seguridad, un tiempo más bien prolongado.

No obstante, si la familia quiere autoevaluar su actitud hacia la motivación de los hijos, y saber si motivan o no correctamente, si influyen de forma decisiva en una correcta motivación hacia el aprendizaje en los hijos, pueden responder al cuestionario que los autores presentan.

Para Escaño Aguayo José y Gil de la Serna Leira M<sup>a</sup>. (2000, pp. 58). “Los cinco apartados son:

- 1) El interés por el tema de trabajo.
- 2) El sentimiento de sentirse competente para aprender.
- 3) El disponer de un proyecto personal.
- 4) La ayuda de sus profesores.
- 5) La ayuda de sus compañeros”.

#### **1.3.4. La motivación en el aprendizaje.**

HERTZBERG, F. (1966, pp. 105). “Tanto los/as niños/as, y los jóvenes buscan la integración al grupo social. El propósito es el de verse valorado o reconocido por un grupo de referencia. Además de mantener un autoconcepto cuyo propósito es preservar o aumentar la autoestima”.

Por eso, existen metas instrumentales en donde se busca un beneficio ajeno al contenido de la labor, tales como:

- **Las diversas concepciones de nuestras habilidades.**

EARLY Christopher y SHALLEY Christine (2002, pp. 185): “Se puede considerar a la inteligencia como un rasgo global y estable o concebirla como una capacidad para solucionar problemas”.

Entonces, si se considera la segunda acepción, la inteligencia es algo que puede desarrollarse y las tareas pueden ser concebidas como oportunidades para aprender más e incrementar la propia competencia.

- **La ventaja del éxito y la desventaja del fracaso**

Cuanto mayor éxito tenga una persona, ésta experimentará una mayor motivación.

Si se acumulan los fracasos, las expectativas de éxitos disminuyen notablemente; por lo tanto, conviene propiciar una reducción del fracaso en las experiencias del fracaso escolar.

#### 1.3.4.1. ¿Qué significa estar motivado?

Motivar es inspirar a la gente, individualmente o en grupo, de manera que produzcan los mejores resultados posibles. Tradicionalmente, esa disposición se suele asociar a factores internos, frente a todo aquello que tira o empuja al sujeto desde fuera.

Así, se distingue entre: *motivo*, variable que desde el interior del organismo nos impulsa a la acción; *incentivo*, factor externo que provoca la realización de un comportamiento.

#### ▪ La Motivación.

En el ámbito educativo la motivación cumple un papel importante; a través de ella se puede vislumbrar el éxito o fracaso de un proceso, puesto que la labor del maestro jamás debe de estar divorciado de este elemento tan importante en el trabajo de aula en pro de centrar el interés y atención de los estudiantes.

ANTICH, Rosa. (1998, PP. 12): “Se entiende por motivación el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. Se trata de un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad para aprender de los individuos”.

Trechera. (2000, pp. 123-124). “Etimológicamente, el término motivación procede del vocablo latino *motus*, que significa: movido o de *motio*, que significa: movimiento; por lo tanto motivación tiene que ver con *aquello que movilizaba al sujeto* para ejecutar una actividad”.



Según estos autores, en el lenguaje popular, una persona está motivada cuando emprende algo con ilusión, superando el esfuerzo que deba realizar para obtenerlo.

Así, se puede definir a: “La motivación como el proceso psicológico por el cual alguien se plantea un objetivo, emplea los medios adecuados y mantiene la conducta con el fin de conseguir dicha meta. Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona. Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.

Por eso, motivación puede conceptualizarse como la manifestación o fuerza que se descubre en una persona hacia una determinada disposición de satisfacer una necesidad, creando o aumentando, con ello, el impulso necesario para que ponga en obra ese razón o acción, o bien para que deje de hacerlo. Es lo que mueve a la persona en una dirección y con una finalidad determinada; es la disposición al esfuerzo mantenido por conseguir una meta.

La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

VROOM, V. (1964, pp. 187). “Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

- a) En primer lugar figuran los motivos racionales y los emocionales.
- b) Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.
- c) Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse”.

Constituyéndose, por tanto, un factor que condiciona la capacidad para aprender. Al igual que los intereses, depende en parte de la historia de éxitos y fracasos anteriores de la persona pero también del hecho de que los contenidos que se ofrezcan para el aprendizaje tengan significado lógico y sean funcionales.

- **¿Para qué motivar?**

Una fuerza de trabajo motivada es vital para cualquier organización que quiera tener buenos resultados. De allí que motivar a los demás se haya convertido en una habilidad esencial para cualquier acción.

Para desatar el potencial de un estudiante o empleado, las instituciones educativas y organizaciones se han dado cuenta que deben alejarse de los métodos “comando y control”, y acercarse a “aconsejar y acordar”. Es decir, reconocen que premiar el buen trabajo es más efectivo que amenazar con castigar por un trabajo mal hecho. Es permitir que descubra sus propias fuerzas de motivación personal; ya que cada persona es motivada de forma distinta, y tiene fuerzas distintas a los demás.

Cuando hablamos de motivación automáticamente lo asociamos con actividad: la búsqueda de conocimientos, sea cual sea el tema de que se trate. Por lo general, también abarca el empleo de materiales con algún fin concreto: juegos que ayudan a los/as niños/as a asimilar conceptos matemáticos, a desarrollar el lenguaje, etc. Sin embargo, la decisión de acometer estas actividades se fundamenta en las expectativas del maestro/a, es decir, en su concepción de lo que es vital que los/as niños/as aprendan o intenten aprender. Con frecuencia estas expectativas impiden a éstos no sólo descubrir sus propias aspiraciones, sino además, aprender cómo llevarlas a cabo.

#### **1.3.4.2. Causas de la Desmotivación.**

Un término opuesto a motivación, es desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia

y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse.

Para Renny Yagosesky (1992, 68), la desmotivación es: “Un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas, propias o ajenas, y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados”.

Las causas de la desmotivación en el individuo son muy variadas. Hay que buscar fundamentalmente en la estimulación que recibe o ha recibido la persona y en su historia de aprendizaje personal. Podemos encontrar explicación a esta pregunta en factores como la familia como primer agente, pero también en el condicionamiento de un medio social desfavorecido, los fracasos escolares que arrastre.

La desmotivación supone la existencia de limitaciones contra las que es muy difícil luchar y vencer tales como las bajas expectativas y atribuciones inadecuadas, falta de hábitos, prejuicios, falta de conocimiento y habilidades y un largo etcétera frente a los es difícil obtener algún cambio.

José Escaño A. y M<sup>a</sup> Gil de la Serna L. (2001, pp. 115), afirman que: “La desmotivación está en la base del fracaso escolar y, con frecuencia también, en los problemas de disciplina. Los problemas de motivación en el aula tienen difícil solución”.

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

## CUADRO N° 2

### Decálogo eficaz para “desmotivar”

APLICACIONES	CONSECUENCIAS
<p><b>1. “Da caña”.</b> Crea un ambiente en el que se priorice el castigo ya que “anima” a actuar.</p>	<p>El castigo inhibe el comportamiento. Lo único que puede conseguir es la disminución o eliminación de una conducta.</p>
<p><b>2. “No comuniqués”.</b> Potencia un clima de silencio e incertidumbre. La desinformación “fomenta la creatividad”.</p>	<p>Es imposible no comunicar. Si no se tiene información se inventa y si no se ofrece, se corre el riesgo de abonar el terreno para que surjan los rumores.</p>
<p><b>3. “Resalta el individualismo”.</b> Sé fiel al principio de que “cuando varias personas se reúnen para trabajar lo único que hacen es perder el tiempo”.</p>	<p>Aislamiento y competitividad interna negativa. Aumentan las zancadillas y la agresividad entre los compañeros.</p>
<p><b>4. “Potencia empleados ‘Kleenex’ de usar y tirar.</b> Estimula con contratos basuras”. Así se espabilarán” y no “se dormirán en los laureles”.</p>	<p>Inseguridad, incertidumbre y falta de implicación. Difícilmente se creará una cultura fiel a la empresa.</p>
<p><b>5. “Se autoritario. Actúa con rigidez e inflexibilidad”.</b> Imponte y no pierdas el tiempo en consultas y tonterías.</p>	<p>Clima de inseguridad y miedo.</p>
<p><b>6. “Divide y vencerás”.</b> Aísla y pelea a unos contra otros. La lucha incrementa la productividad.</p>	<p>No implicación. Disgrega y fomenta el pasivismo y la dispersión.</p>
<p><b>7. “Critica a tu gente”.</b> Humilla en público. Aprovecha todos los foros para expresar tu visión negativa del personal.</p>	<p>Clima de miedo y de falsa apariencia. Se potencia la fachada y el dar una buena imagen.</p>
<p><b>8. “Fomenta un clima de miedo e incertidumbre”.</b> Acosa, agobia y amenaza.</p>	<p>Inseguridad, bloqueos e inhibición. Disminuye el rendimiento y la productividad.</p>
<p><b>9. “Sal tú solo en la foto ya que eres el que conoce y dominas la situación”.</b> Apúntate todos los tantos. Tú eres el que sabe de qué van las cosas.</p>	<p>Desidia e inhibición. ¿Para qué esforzarse? Proyecto conjunto.</p>
<p><b>10. “Hazte insustituible y omnipresente”</b> Que te perciban como imprescindible. No crees discípulos. Sé fiel al eslogan de que contigo acaba todo.</p>	<p>Inhibición y desidia. ¡Alguien realizará correctamente la tarea!</p>

Fuente: GILBERT Ian. (2002)

Desde este punto de vista, la desmotivación puede resultar claramente nociva si se convierte en una tendencia recurrente o estable, pues tiende a afectar la salud, a limitar la capacidad de vinculación y a desfavorecer la productividad por cuanto afecta la confianza en uno mismo, el flujo de la creatividad, la capacidad de tomar riesgos y la fuerza de la voluntad.

#### **1.3.4.3. Tipos de motivación.**

Desde hace muchos años, los psicólogos que estudian la motivación han identificado dos formas de conducta. Una se lleva a cabo por sí misma, y suele denominarse *motivación intrínseca*. La otra implica la realización de una actividad con el fin de alcanzar una meta externa, y se conoce como *motivación extrínseca*.

##### **a) Motivación intrínseca:**

“La motivación intrínseca se ha estudiado intensamente por los psicólogos educativos desde los años 1970, y numerosos estudios han encontrado que está asociada con altos logros educativos y disfrute de estudiantes.

“La *motivación intrínseca* se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que medie de manera obvia le de ningún incentivo externo. Un hobby es un ejemplo típico.

Se pensaba que los dos tipos de motivación (intrínseca y extrínseca) eran aditivos, y podrían ser combinados para producir un nivel máximo de motivación. Algunos autores distinguen entre dos tipos de motivación intrínseca:

- Uno basado en el disfrute; y,
- El otro en la obligación”. (Wikipedia Enciclopedia)

En este contexto, la obligación se refiere a la motivación basada en lo que un individuo piensa que debería ser hecho. Por ejemplo, un sentimiento de

responsabilidad por una misión puede conducir a ayudar a otros más allá de lo que es fácilmente observable, recompensado, o divertido.

Actualmente no hay una teoría unificada magistral para explicar el origen o los elementos de la motivación intrínseca.

La mayoría de las explicaciones combinan elementos del trabajo de Bernard Weiner sobre la *teoría de la atribución*, el trabajo de Bandura en *auto-eficacia* y otros estudios concernientes al lugar del control y la teoría de la meta. Así se piensa que los estudiantes están más predispuestos a experimentar la motivación intrínseca si ellos:

- Atribuyen sus resultados educativos a los factores internos que pueden controlar (Ejemplo: la cantidad de esfuerzo que invirtieron, no a una habilidad o capacidad determinada).
- Creer que pueden ser agentes eficaces en el logro de las metas que desean alcanzar (Ejemplo: los resultados no son determinados por el azar.)
- Están motivados hacia un conocimiento magistral de un asunto, en vez de un aprendizaje maquinal que puede servir para aprobar. (Fuente: "Motivación extrínseca" David Noé Gutiérrez Chilón)

Podemos decir que se entiende por conducta intrínsecamente motivada la que se ejecuta por ella misma, por el placer que produce, por el sentimiento de satisfacción que despierta en el sujeto.

Se manifiesta como curiosidad e interés, que motivan la implicación en tareas incluso en ausencia de apoyos o reforzadores externos, y desempeña un importante papel dinamizando la ejercitación y el desarrollo de las propias capacidades.

Ryan y Deci (2002, pp. 10) explica que las actividades intrínsecamente motivadas son: "las que los sujetos consideran interesantes y que desean realizar en ausencia

de consecuencias" o "las que son interesantes por sí mismas y no necesitan reforzamiento alguno".

Ryan y Deci (2002, pp. 70), considera que: "En el contexto escolar, consideran la motivación intrínseca como: "una tendencia innata a buscar la novedad y los retos, a ampliar y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender".

En este contexto, Vallerand (1997, pp. 107-108) sostiene que pueden diferenciarse tres tipos de motivación intrínseca:

- ***"Motivación para conocer.*** Se concibe como la participación en una actividad por la satisfacción que se experimenta aprendiendo o tratando de entender algo nuevo. Se relaciona con: exploración, metas de aprendizaje o curiosidad intrínseca. Ejemplo: Alberto estudia en la escuela historia y lee otros libros relacionados con la temática para obtener más información porque disfruta aprendiendo cosas nuevas.
- ***Motivación de logro.*** Tiene en cuenta el papel motivador asociado al placer que se siente cuando uno intenta superarse a sí mismo, lograr o crear algo. El foco de atención se centra en el propio proceso y no tanto en el producto final o resultado. Está relacionado con términos como: reto personal, motivo de logro o competencia personal. Ejemplo: María trabaja intensamente en la elaboración de su informe de doctorado porque disfruta tratando de hacer una investigación que aporte algo original.
- ***Motivación para experimentar estimulación.*** Esta modalidad se pone en marcha cuando se participa en una actividad con el fin de vivir sensaciones agradables. Ha sido menos estudiada y tiene una menor aplicación en los niveles básicos de la adquisición del conocimiento, aunque sí en ámbitos como la lectura para disfrutar, el aprendizaje autorregulado, la creatividad o la resolución de problemas".

Nótese que la idea de la recompensa por el logro está ausente de este modelo de la motivación intrínseca, puesto que las recompensas son un factor extrínseco.

En comunidades y organizaciones que comparten el conocimiento, los individuos que las integran citan a menudo razones altruistas de su participación, incluyendo entre ellas el contribuir para un bien común, una obligación moral hacia el grupo, una labor educativa o un devolver a la sociedad. Existe una mayor probabilidad de que un/a estudiante se sienta intrínsecamente motivado hacia una tarea si experimenta sentimientos de autonomía o de competencia mientras la realiza y si le permite relacionarse con otros compañeros/as; además, el apoyo a la autonomía en la familia y en el aula también fomenta este tipo de motivación.

b) **La Motivación Extrínseca:**

Para Bohórquez Ortega María Aurora (1999, pp. 41), dice que: “La conducta extrínsecamente motivada supone acciones ejecutadas para obtener un premio o evitar un castigo externos a la actuación en sí misma. Está orientada hacia metas, valores o recompensas que se sitúan más allá del propio sujeto o de la actividad, y por este motivo se dice que está regulada externamente.

Deci, Kasser y Ryan (1997, pp. 61), definen la motivación extrínseca como: “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o administrada”. En la actualidad se considera multidimensional.

Ryan, Connell y Grolnick (1992, pp. 133-134). “Proponen cuatro tipos de motivación extrínseca:

- **Regulación externa.** Es la modalidad que representa la forma menos autónoma de motivación extrínseca. Las conductas reguladas externamente se realizan para satisfacer una demanda exterior o para obtener un premio. Es la conducta que, en los experimentos clásicos, se contrapone a la motivación intrínseca. Un ejemplo sería: Estudio para el examen de mañana porque, si no lo hago, mis padres me riñen.



- Los estudiantes necesitan, para su motivación, a padres y profesores, y éstos los consideran poco independientes, escasamente motivado y necesitados de mucha atención; estos estudiantes perciben el entorno escolar como controlador; se consideran a sí mismos poco autónomos y con escaso control interno sobre los resultados escolares; y tienen bajas percepciones de confianza, competencia y autoestima.
  
- **Regulación introyectada.** Ocurre cuando las acciones se llevan a cabo bajo un sentimiento de presión, con el fin de evitar la sensación de culpa o ansiedad o para favorecer la autoestima. Sin embargo, la conducta no se experimenta como parte de las cogniciones y motivaciones que constituyen el *yo* ni es autodeterminada. A pesar de su mantenimiento a lo largo del tiempo, todavía es una forma de autorregulación inestable. Serían indicios de regulación introyectada afirmaciones como: Estudio esta materia porque es mi obligación hacerlo. Entre los estudiantes, son motivadores frecuentes estos objetivos: conseguir aprobación, evitar sentimientos negativos, experimentar valía personal o demostrar capacidad para suscitar alabanzas. Padres y profesores los consideran poco independientes.
  
- **Regulación identificada.** La identificación es el proceso a través del cual la persona reconoce y acepta el valor implícito de una conducta, por lo que ejecuta libremente incluso aunque no le resulte agradable ni placentera. Se considera extrínseca porque la conducta sigue siendo un medio y no es realizada por el disfrute y la satisfacción que produce. Ejemplo: Aumentar mis conocimientos de informática me permitirá encontrar un trabajo que me guste; por tanto, empezaré a estudiarla en serio. Suele estar asociada a un elevado sentimiento de competencia y autoestima, a una gran confianza en las propias posibilidades y al afrontamiento positivo del fracaso (La próxima vez lo haré mejor).
  
- **Regulación integrada.** Se produce cuando la identificación se ha asimilado dentro del propio *yo*, estableciendo relaciones coherentes, armoniosas y

jerárquicas entre esa conducta y otros valores, necesidades o metas personales. Esta forma de motivación, aunque comparte ciertas cualidades con la motivación intrínseca (por ejemplo, la autonomía), todavía se considera extrínseca porque la conducta se lleva a cabo por su valor instrumental respecto a un resultado que es distinto de ella, aunque querido y valorado por sí mismo. Un ejemplo sería el de un/a estudiante que rechaza salir con sus amigos porque tiene que preparar el examen del día siguiente”.

### 1.3.5. Enfoque teórico de la motivación.

Para motivar a una persona, es necesario descubrir sus propias fuerzas de motivación personal – cada persona es motivada de forma distinta, y tiene fuerzas distintas a los demás. En su mayoría, sostienen que dada la oportunidad, y el estímulo correcto, la gente trabaja bien y en forma positiva.

#### 1.3.5.1. Teoría de instintos.

William Mc Dougal, establece que los actos, tanto animales como humanos, se deben a los instintos, aunque ahora poco sabemos acerca de cuál es la naturaleza íntima de estos. Señala que existen diecisiete instintos innatos en el hombre, cada uno con su respectivo tono emocional. Entre estos instintos figuran:

La agresión o combate.	La solidaridad.
La emoción de la cólera.	El instinto sexual.
El instinto de repulsión.	Autodefensa.
La emoción del disgusto.	Sumisión.
El maternal o paternal.	El instinto de evasión al peligro.
La ternura.	El miedo.
El social o gregario.	Etc.

**Fuente:** MASLOW, A. (1954). Motivation and Personality

**Elaborado por:** Almache – Tituaña

Al lado de estos impulsos positivos figuran los elementos negativos, es decir los obstáculos cuya tensión condiciona la actitud del ser humano con respecto a la labor o acción que emprenda. Estos obstáculos son:

La tarea parcelaria	La mala organización del aula.
La tarea repetitiva.	Los obstáculos de orden social.
La repetición de movimientos.	Las jerarquías.
La restricción de la iniciativa.	Sentirse parte de un grupo inferior.
La disminución de la atención.	La inseguridad de la existencia.
La fatiga.	La poca estimación.
La monotonía.	La falta de reconocimiento.

**Fuente:** MASLOW, A. (1954). Motivation and Personality

**Elaborado por:** Almache – Tituaña

### 1.3.5.2. Teoría del desarrollo secuencial o Jerarquías de Maslow

Maslow propuso una teoría sobre el orden específico del desarrollo de impulsos en términos de la historia individual de cada satisfacción. Parte de la hipótesis de que las necesidades humanas se han desarrollado según un orden que va de los impulsos inferiores a los superiores.

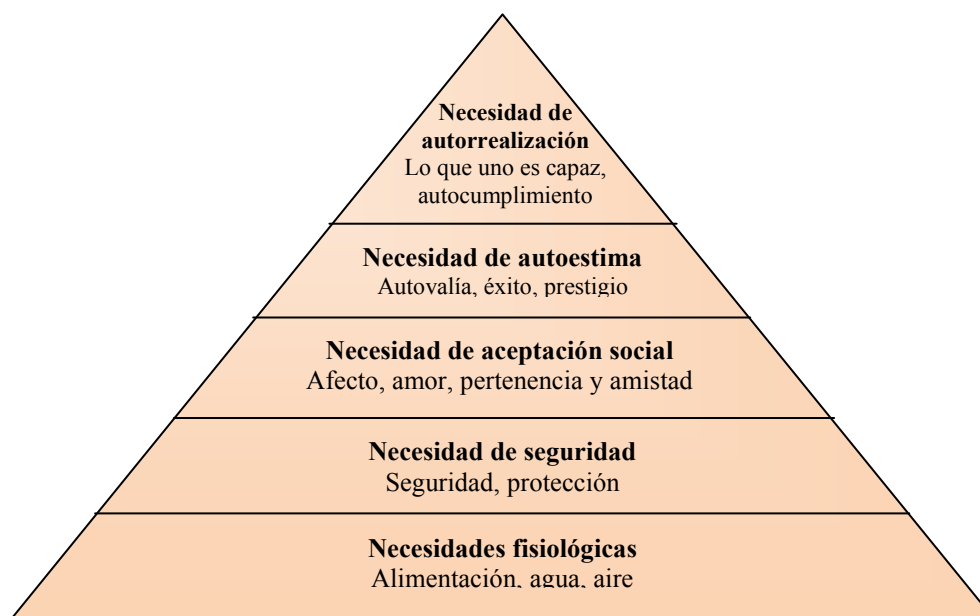
Esta teoría psicológica propuesta en su trabajo de 1943, “*Una teoría sobre la motivación humana*”, y posteriormente ampliada, defiende que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados.

Tiene cinco áreas de necesidades:

- Fisiológicas: calor, refugio, comida, sexo
- Seguridad: sentido de seguridad, ausencia de miedo
- Necesidades sociales: interactuar con otras personas, tener amigos
- Estima: ser apreciado por otras personas
- Auto-actualización: ganar, lograr, alcanzar su potencial

Estas necesidades funcionan en orden. Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, en la base de la pirámide, cobran importancia las del siguiente nivel, estima. A medida que se hacen importantes las del siguiente nivel, las del nivel inferior pierden importancia como estímulo.

## GRÁFICO N° A



### PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW

**Fuente:** MASLOW, A. (1954). Motivation and Personality

**ELABORADO POR:** MASLOW

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de 5 niveles: Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades del déficit (Déficit needs); el nivel superior se le denomina como una necesidad del ser (being needs). La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, las necesidades del ser son una fuerza impelente continua.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo una vez se han satisfecho necesidades inferiores en la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento hacia arriba en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

En términos de economía se usaba mucho este método de jerarquización, hasta que se simplificó en una sola. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

- **Necesidades fisiológicas básicas.** Son básicas para mantener la homeostasis (conjunto de fenómenos de autorregulación, que conducen al mantenimiento

de la constancia en la composición y propiedades del medio interno de la salud del individuo), dentro de estas se incluyen:

- ✓ Necesidad de respirar
- ✓ Necesidad de beber agua
- ✓ Necesidad de dormir.
- **Necesidades de Seguridad.** Surgen la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. Dentro de ellas se encuentran:
  - ✓ Seguridad física.
  - ✓ Seguridad de empleo.
  - ✓ Seguridad de ingresos y recursos.
- **Necesidad de afiliación.** Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. En el grupo de trabajo, entre estas se encuentran: la amistad, el afecto y el amor. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas.
- **Necesidad de reconocimiento.** Se refieren a la manera en que se reconoce el trabajo del personal, se relaciona con la autoestima...
- **Necesidad de autorrealización.** Son las más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, a través de su satisfacción personal, encuentran un sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad.

Maslow definió en su pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en el ápice de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la autorrealización que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.

A pesar de que la teoría de Maslow ha sido vista como una mejora en las teorías previas sobre la personalidad y la motivación, los conceptos como la autorrealización resultan algo vagos. Como consecuencia, la operatividad de la teoría de Maslow es complicada. No hay ninguna prueba de que cada persona

tenga la capacidad de convertirse en un ser autorrealizado. Más aún, Wabha y Bridwell (1976), en una revisión extensa utilizando la teoría de Maslow, encontraron escasas evidencias de que este orden de necesidades de Maslow fuese así o de que existiera jerarquía alguna.

Hay quien piensa que la teoría y sus conceptos han quedado obsoletos. Por ejemplo, una referencia a la teoría aparece en muchos libros de texto de pregrado sobre conducta organizativa sin menciones a los fallos de la teoría. Sin embargo algunos eventos científicos demostraron el pleno interés del ser humano por autoactualizarse y tender a un nivel más alto de satisfacción.

### **1.3.5.3. Teoría X y Teoría Y**

Desde las perspectivas de la fundamentación teórica varios autores y estudiosos del comportamiento humano establecen diferentes teorías que describen las diversas actitudes que asumen los individuos en sus interrelaciones. Por ejemplo, Douglas Mc. Gregor (1938, pp. 89) definió dos estilos de liderazgo, conocidos como “Teoría X” y “Teoría Y”.

La “Teoría X” determina que sus subordinados responden principalmente a la “zanahoria” de premios y al “látigo” disciplinario. Hace las suposiciones siguientes:

- Al individuo le disgusta inherentemente el trabajo y lo evita de ser posible.
- Por tanto, si se quiere que produzcan, a la mayoría de las personas se les tiene que: dirigir, controlar y amenazar.
- Las personas prefieren ser dirigidas, porque no les gusta asumir responsabilidades y desean seguridad por encima de todo.

La “Teoría Y”, por su parte, establece que el trabajo mismo es la principal fuente de satisfacción, y que las personas se esforzarán siempre por dar lo mejor de sí. Supone lo siguiente:

- La gente disfruta de las del trabajo por naturaleza.

- La mayoría de las personas son capaces de controlarse y dirigirse a ellas mismas si se les motiva para que persigan un fin.
- El trabajador promedio no solo aceptará sino que buscará activamente la responsabilidad.
- La capacidad del trabajador promedio solo se utiliza en forma parcial.
- Los empleados trabajan porque no tienen más remedio y lo único que los motiva es la promesa de mejorarles sus beneficios.

De esto se establece que la mayoría de las personas y organizaciones están articuladas a situaciones de dirección y dependencia, en donde el individuo, por su naturaleza cumple un rol y la organización o líder tiene como objetivo el cumplimiento (respuesta) de sus requerimientos en función de la responsabilidad y disciplina interpuesta a sus dirigidos.

#### **1.3.5.4. Teoría de la equidad.**

La equidad en sí es un parámetro en el cual se apoyan los individuos para articular sus relaciones e interactuar con los demás, siempre y cuando estén de acuerdo a su forma de ser y pensar.

Adams (1965, pp. 87) postula una teoría basada en la equidad, que cuestiona que sean variables determinadas las que en sí mismas motiven. Por el contrario, sería el juicio que el sujeto realiza, comparando su trabajo y beneficio con el de otros similares, el que influye en la motivación. Para establecer ese juicio, hay que tener en cuenta varios elementos:

- ***Inputs (entrada)***. Las aportaciones o contribuciones que el sujeto aporta al trabajo: formación, capacidad, experiencia, habilidad, nivel de esfuerzo, tiempo de dedicación, tareas realizadas, etc.
- ***Outputs (salida)***. Los resultados, las ventajas o beneficios que la persona obtiene del trabajo: salario, prestigio, estatus, reconocimiento etc.

El planteamiento es importante, ya que, quizás, objetivamente no exista la injusticia o la desigualdad, pero es fundamental la percepción que el individuo realiza de esa experiencia.

#### **1.3.5.5. Teoría de expectativas**

Para Vromm (1964, pp. 35) la motivación es el resultado de la conjunción de tres variables:

- *Expectativas.* ¿Qué imagen construye el sujeto de sí mismo? ¿Se siente capaz? ¿Tiene formación? ¿Esforzándose obtendrá lo que pretende?
- *Instrumentalidad.* ¿Qué consecuencias tendrá el rendimiento? Es decir, si consigue un determinado resultado, ¿servirá para algo?
- *Valencia.* ¿Qué valor aporta a la persona cierta actividad? ¿Qué deseo o interés tiene para realizarla?

Evidentemente, si alguien no se siente capaz, o supone que no va a repercutir en nada el esfuerzo que haga, o no tiene ningún interés por dicha tarea, asume una situación que denota su interés o su desmotivación hacia la tarea o rol que debe cumplir.

#### **1.3.5.6. Teoría de fijación de metas u objetivos.**

Una meta u objetivo es lo que alguien intenta alcanzar, el fin de una acción.

¿Cuáles son los factores que debe tener un objetivo para que pueda motivar?

- *Conocimiento.* Se ha de conocer la meta y los medios para conseguirla.
- *Aceptación.* Ha de existir acuerdo sobre lo que se desea realizar.
- *Dificultad.* Las metas deben ser difíciles, pero no imposibles. Deben suponer un reto, pero no han de ser inalcanzables.
- *Especificidad.* Cuánto más concreto sea el objetivo, más fácil será aglutinar los esfuerzos de todos para alcanzarlo.



Según Locke y Latham (1990, pp. 31-32), en el establecimiento de metas se ha de resaltar que el objetivo:

- *Orienta la acción.* Anima a realizar estrategias y planes de actuación. Al centrar nuestra atención, seleccionamos qué actuaciones son importantes y obramos en consecuencia. Así, para conseguir una meta, tendremos que plantearnos las alternativas más idóneas.
- *Sirve para regular el esfuerzo.* Al tener claro qué es lo que hay que hacer, nos podemos programar para obtenerlo.
- *Logra que se trabaje de una manera más persistente.* El objetivo, más que algo imposible, se presenta como aquello que con el esfuerzo y la persistencia se puede alcanzar.

#### **1.3.5.7. Teoría motivacional de Herzberg.**

Otra importante teoría es la de Herzberg, que habla de dos factores: higiene y motivadores.

- a) ***Los de higiene***, son necesidades básicas en el trabajo, que no motivan, pero si no se cubren, ocurre insatisfacción. Estos factores son:
- Salario y beneficios: incluye salario, beneficios extra, bonos, vacaciones, etc.
  - Condiciones de trabajo: horario de trabajo, espacio de trabajo, equipo y herramientas de apoyo
  - Políticas organizacionales: reglas y regulaciones, formales o informales, que gobiernan la relación entre empleado y organización
  - Status: rango, autoridad, aceptación y relaciones con los demás
  - Seguridad laboral: la confianza de tener su empleo seguro en la empresa
  - Supervisión y autonomía: el grado de control que el empleado tiene sobre el contenido y la ejecución de su trabajo
  - Vida de oficina: nivel y tipo de relaciones interpersonales del individuo en su ambiente de trabajo
  - Vida personal: el tiempo que pasa la persona con su familia, amigos e intereses.

- b) **Los motivadores**, son aquellos factores que realmente impulsan a la persona hacia el logro. Son los que un gerente debería proveer para mantener una fuerza de trabajo satisfecha. Los motivadores son:
- Logro: lograr cosas es fundamental para el ser humano. Alcanzar o exceder objetivos planteados es una motivación muy poderosa, y trae gran satisfacción.
  - Reconocimiento: reconocer los logros es un gran motivador, porque aumenta la auto-estima. Para muchos, el reconocimiento es un premio.
  - Interés en el trabajo: un trabajo que provea placer y satisfacción es mucho más motivante que uno que no lo haga. Siempre que sea posible, el trabajo debe estar relacionado con los intereses de la persona.
  - Responsabilidad: la oportunidad de ejercer autoridad es muy motivador, y aumenta la auto-estima.
  - Mejora: ser promovido, progresar y crecientes premios son importantes. Pero quizás lo más importante es sentir que se puede mejorar. Es importante ser honesto con las posibilidades de ascenso, y el tiempo en que esto puede ocurrir.

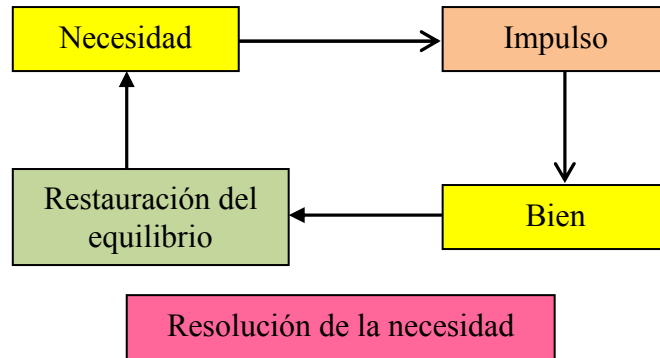
#### **1.3.5.8. La teoría impulsivista.**

El concepto de impulsión guarda cierta relación con el de instinto, pero está fundado en un factor de tipo biológico que lo hace más flexible y más ajustable a los procedimientos de la ciencia experimental. Se basa en la vieja idea de autorregulación (homeostasis). En virtud de este esquema el organismo que experimenta un desequilibrio interno, lo corrige mediante una interacción con el ambiente y de esta manera logra mantener el equilibrio.

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

## GRÁFICO N° B

### Esquema de Hull



FUENTE: Adams. Inequity in social exchange (1965, pp. 267)

Este ciclo resulta válido para las necesidades de orden biológico, pero es difícil encajarlo completamente en la realidad evolutiva, progresiva y de desarrollo del comportamiento humano. Teniendo en cuenta el componente cognoscitivo de la persona, esta tiene la posibilidad de prever lo que puede suceder en el futuro, lo que crea un desajuste entre lo que es en realidad y lo que se anticipa, dándose así el ciclo motivacional y por lo tanto su posibilidad de mejorarlo y perfeccionarlo.

El tipo de motivos que le surgen a un individuo de una necesidad o desequilibrio es lo que se ha dado en llamar en la pedagogía actual motivaciones intrínsecas.

#### 1.3.5.9. Teoría de Incentivos

La teoría del incentivo, se ha tratado en la escuela tradicional, fundamentalmente a partir de la Ley del Efecto de Thorndike, como elemento de refuerzo para consolidar conductas en los individuos. Sin negar el refuerzo, si quiero dejar constancia, que en esta escuela el refuerzo se ha confundido con las notas y los premios (refuerzo positivo), o con los castigos (refuerzo negativo).

En la educación contemporánea, intentamos que el incentivo se desarrolle, o bien en la consecución del objetivo, sobre todo en estudiantes adolescentes o adultos, o en la misma actividad que sea significativa, en los estudiantes más pequeños. Si un empleado gana un buen salario, tiene buenos beneficios, tiene un desempeño interesante y con responsabilidad, y es reconocido por su buen trabajo, no debería necesitar incentivos adicionales para hacer bien su labor. Es importante que no se acostumbren a esperar recompensas especiales por hacer el trabajo que deben hacer. Sin embargo, siempre se deben reservar incentivos excepcionales para cuando se requieren esfuerzos especiales para lograr objetivos exigentes.

Existen muchos tipos de incentivo. Como regla general, se suelen dividir entre financieros (aumentos de sueldo, bonos por desempeño, etc.) y no financieros (una placa de reconocimiento, un puesto privilegiado de estacionamiento, etc.).

### **1.3.6. Implicaciones para profesores y padres.**

Aunque Deci y Ryan, afirman que la motivación intrínseca suele ser innata y no tanto el resultado de un proceso de internalización, también aseguran que correlaciona más intensamente con la regulación integrada que con la externa. Por consiguiente, partiendo del modelo de motivación expuesto, a continuación se hacen sugerencias para que profesores y padres potencien la internalización; también se presentan algunas líneas de actuación que pueden servir de ayuda en la utilización de motivadores extrínsecos.

#### **1.3.6.1. Promocionar la motivación intrínseca.**

Muchos autores creen que el ambiente en el que se desarrolla el estudiante puede acelerar o retrasar el proceso de internalización. Seguidamente se ofrecen algunas recomendaciones de cara a facilitararlo.

Según Deci y Ryan (2000, pp. 239), se agrupan en torno a las tres necesidades básicas que favorecen la internalización y la motivación intrínseca.

- a) ***“Autonomía y control percibido***. Correlacionan con una mayor percepción de autonomía en el/la estudiante las siguientes conductas del maestro/a:
- Descubrir los intereses de los estudiantes e incorporarlos al currículum o, al menos, establecer abundantes conexiones entre ambas realidades.
  - Modelar la responsabilidad personal en el alumnado y dar por supuesto que todos ellos pueden aprenderla en el contexto escolar.
  - Propiciar, entre los que plantean sus propias metas, la evaluación periódica de sus progresos hacia ellas, decidiendo si es necesario un cambio en las estrategias utilizadas.
  - Brindarles la oportunidad de elegir entre diferentes alternativas, ya sean metas o modos de lograrlas, sometiendo a su consideración las consecuencias de su elección.
  - Presentarles las distintas alternativas de actuación para que seleccionen alguna de ellas, con lo que se evita que lleguen a cabo elecciones inadecuadas.
  - Ofrecer estas opciones a todos los estudiantes, aunque los de menor rendimiento necesiten directrices más explícitas y apoyo más continuado.
  - Favorecer la adscripción de los errores a causas internas, sobre las que se tiene control, y no permitir que atribuyan sus fallos a otros o a la suerte.
  - Desarrollar formas de evaluación que primen el esfuerzo, la mejora personal y el dominio de los temas, más que la competición con otros o la obtención de la respuesta correcta.
  - Utilizar diferentes modalidades de evaluación para que demuestren sus conocimientos y habilidades, no confiando de forma exclusiva en los exámenes.
- b) ***Competencia***. Para favorecer la percepción de competencia, se recomienda que el/la maestro/a:

- Formule metas y objetivos claros, para que sus estudiantes sepan en cada momento lo que deben hacer y por qué.
- Ofrezca información frecuente e inmediata sobre su actuación, para que comprendan en qué medida se acercan a las metas y para que refuercen los logros conseguidos.
- Fomente en ellos la preferencia por metas difíciles y no sólo por los trabajos más fáciles.
- Resalte el carácter intrínseco del aprendizaje, pues éste no es sólo un billete para el futuro, sino que puede estar asociado a un disfrute con el saber y con el dominio de temas.
- Utilice materiales y conceptos familiares al inicio del aprendizaje de un tema nuevo; más adelante, podrá presentar aplicaciones y ejemplos diferentes para facilitar el transfer.
- Desarrolle en el alumnado la curiosidad, el interés y el disfrute con el aprendizaje, y no tanto el deseo de agradar al maestro/a o de obtener buenas notas.
- Estimule los intentos de aprendizaje autónomo, siempre que sea posible, frente a la dependencia del maestro/a y de las tareas propuestas por él/ ella.
- Ofrezca la posibilidad de realizar actividades que demanden de ellos una respuesta activa, que impliquen hacer algo, como debates, experimentos, murales o simulaciones.
- Diseñe y ponga en práctica actividades de aprendizaje o de aplicación que incluyan algunas de las características propias de los juegos (por ejemplo, suspense o información oculta).
- Asegúrese de que sus propuestas son adecuadas para sus estudiantes, de que no están aburridos con tareas demasiado fáciles o de que no las rechazan por ser muy difíciles.
- Divida las actividades complejas en otras más simples que, aunque atractivas y retadoras, resulten manejables y alcanzables sin un esfuerzo excesivo.

- Presente a los estudiantes, para su aplicación, criterios personales de éxito o fracaso, puesto que son mejores que los externos.
  - Minimice la ansiedad en el aprendizaje, evitando en lo posible situaciones que provocan tensión y presión sobre los estudiantes.
- c) **Relaciones.** Para satisfacer esta necesidad de los/as estudiantes, maestros/as (y, en ciertos casos la familia) pueden llevar a cabo alguna de las siguientes acciones:
- Mejorar sus relaciones con los estudiantes, resaltando sus funciones de persona que les ayuda en sus esfuerzos de aprendizaje y no tanto su rol de autoridad.
  - Proponerles actividades a realizar en equipo, con lo que se da respuesta a la necesidad de relación y se consigue una cierta construcción social del conocimiento.
  - Animar a todos a que hagan su aportación personal al trabajo de grupo y a que no se aprovechen exclusivamente del esfuerzo de los demás.
  - Ofrecer a los estudiantes información sobre las expectativas sociales o familiares referidas a su conducta en la escuela y a los resultados deseables.
  - Explicarles los motivos por los que esas expectativas son importantes, tanto para los padres como para ellos mismos, lo que facilitará la internalización.
  - Delimitar las consecuencias que, a corto plazo, pueden derivarse de su conducta si se satisfacen o no esas expectativas.
- d) **Utilizar motivadores extrínsecos.** Muchas actividades que conforman los programas de las materias son obligatorias aunque no interesantes para el alumnado. Por este motivo, diversos autores sugieren una serie de ideas para la promoción de la motivación extrínseca.
- *Aprendizaje:* también un medio. Un buen currículum suele estar diseñado como un medio, además de cómo fin. Por ello, el maestro/a

debe ayudar a los estudiantes a ser conscientes de que los conocimientos que adquieren son útiles para conseguir otros objetivos, haciendo explícitas las relaciones entre lo que aprenden y su vida presente y futura.

- *Ofrecer recompensas suficientes.* Se ha de evitar la escasez de premios, lo que da lugar a que sólo algunos puedan conseguirlos, resaltando frustrante para el resto: la recompensa sólo es motivadora para un estudiante si cree que tiene posibilidad de conseguirla con un esfuerzo razonable.
- *Premiar las mejoras.* Se debe reconocer el esfuerzo desplegado por lo estudiantes y los progresos personales alcanzados, y no tener en cuenta sólo la capacidad personal y el resultado final obtenido. Ello supone admitir que pueden darse distintos niveles de aptitud y asumir que todos son capaces de mejorar su actuación.
- *Activar las conductas.* La motivación extrínseca puede utilizarse para poner en marcha una conducta hacia la que el estudiante no muestra un interés inicial. Luego, cuando ya consiga dominarla, empezará a experimentar nuevas fuentes de motivación y a disfrutar con ella.
- *Premiar tareas rutinarias.* Es preferible ofrecer algún tipo de premio por haber conseguido determinadas mejoras en actividades aburridas o que requieren una elevada cantidad de práctica, ya que para ellas no es fácil encontrar fuentes de motivación intrínseca.
- *Combinar los premios con otros recursos.* Las recompensas tienen mayor efecto si complementan a otras estrategias motivacionales, como la formulación de metas personales, la comunicación de aprobación de una conducta o el reconocimiento de su valor.
- *Minimizar la competición y la comparación.* Ambas prácticas hacen que el centro de atención sea la victoria, a costa del contenido de la actividad. Además, un fracaso tiene efectos demoledores sobre la autoestima y puede hacer pensar un estudiante que se debe a su escasa capacidad.



- *Asegurar la posibilidad de ganar.* Si se utiliza la competición, garantizar que todos tengan probabilidades de ganar. Para ello, la puntuación final no puede ser el único criterio a tener en cuenta, sino que se debe dar entrada a otros factores para aumentar el número de candidatos.
- *Suprimir gradualmente los premios.* A medida que aumenta el dominio de una actividad, por lo que resulta satisfactoria por sí misma, las recompensas deben ir suprimiéndose para que cambie el foco de atención de la motivación extrínseca a la intrínseca”.

De esto se establece que el proceso de enseñanza – aprendizaje no es una actividad que se deba desarrollar sin una previa planificación; misma que debe estar consolidada a través de una adecuada metodología, estrategias didácticas y técnicas que permitan articular, flexibilizar y armonizar el trabajo escolar, articulando situaciones que satisfagan las expectativas e inmediaticen experiencias significativas de aprendizaje.

### **1.3.7. Motivación, aprendizaje y logros.**

El autor Gabriel García Márquez expresa: “Los seres humanos no nacen para siempre el día en que sus madres los alumbran, sino que la vida los obliga a parirse a sí mismos una y otra vez”.

Los docentes no puede ignorar la relevancia que la motivación ofrece en pro del aprendizaje, más, cuando se la sabe utilizar con los estímulos capaces de incentivar al estudiante aportar sus creatividad, ideas que ayuden a crecer a generar conocimientos que beneficien el aprendizaje. La motivación es lo que induce a una persona a realizar alguna acción. En el caso de la enseñanza nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender.

La motivación en el aula no debe de entenderse como "una técnica" o un "método de enseñanza" sino como "un factor" que siempre esta presente en todo proceso de aprendizaje.

Huertas, (1997, pp. 141). “La falta de motivación es señalada como una de las causas primeras del deterioro y uno de los problemas más graves del aprendizaje, sobre todo en educación formal. Numerosas investigaciones realizadas han mostrado la importancia de la motivación en el aprendizaje, sin motivación no hay aprendizaje”.

Los teóricos del aprendizaje y los profesores están de acuerdo en que los estudiantes motivados aprenden con mayor rapidez, y más eficazmente, que los estudiantes que no están motivados. Por lo cual, la motivación debe ser considerada tanto al inicio como durante el desarrollo de los cursos; ya que, la falta de consideración de la motivación intrínseca sostenida puede convertirse en un obstáculo para el buen desarrollo de la acción didáctica, es imprescindible motivar a quién quiere aprender.

Pedro Ovalle nos recuerda que se usa la expresión motivación como el elemento clave que impulsa al ser humano a tomar una acción para dirigirse a un determinado lugar o a asumir una posición con respecto a una situación nueva. Ahora bien, este aspecto es decisivo en cualquier actividad que desarrolla el ser humano, razón por la cual es necesario tenerlo en cuenta en el proceso de aprendizaje.

En **BALL** Samuel (1975, pp. 89) se hace la pregunta: “¿Cómo llegar a permear los niveles de motivación del estudiante? Esto se puede lograr, conociendo muy bien el tema a tratar, enseñando con el ejemplo, respetando al estudiante, proporcionando habilidades para resolver problemas, instrumentando la participación, construyendo mecanismos de evaluación válidos, mostrando entusiasmo en la labor y enseñando a través de preguntas”.

De esta manera, por ejemplo, se puede captar que el estudiante se presente más dispuesto y receptivo con la información que se le está compartiendo. Se trata de realizar un diálogo permanente con el docente. Desde esta perspectiva, los niveles de motivación hacia la escucha, asimilación de conceptos, participación y aporte, son mucho más significativos. Es necesario además considerar la auto observación y observación sistemática, ya que con ello se puede evidenciar también el lugar que el docente ocupa frente a los estudiantes, evaluar sus actitudes o conductas, en situaciones específicas, así como percibir su nivel de motivación. O bien, se puede aprehender la realidad que nos rodea mediante la observación sistemática.

Este tipo de observación es el que pretenden realizar los científicos, para explicar o interpretar la realidad del comportamiento humano. De esta forma, se puede motivar a los estudiantes y permanecer uno motivado, evaluar, determinar la manera de coexistir con el estudiante en ese ambiente de aprendizaje que es el salón de clase y su entorno, permitiendo contribuir al proceso de Enseñanza - Aprendizaje. Por esta razón, como expresa el biólogo chileno Maturana: es el amor, las acciones que constituyen al otro como un legítimo otro en la realización del ser social que vive en la aceptación y respeto por sí mismo, tanto como en la aceptación y respeto por el otro.

#### **1.3.7.1. La motivación en el docente.**

Muchos docentes han descuidado el alcance, las repercusiones positivas que una buena motivación puede generar en sus estudiantes. Desde luego, ello se atribuye en gran medida por la ausencia del conocimiento que se tiene sobre los factores motivacionales y cómo inciden en el comportamiento, la creatividad y en los resultados que favorezcan a los actores involucrados, especialmente a quien se motiva.

El docente moderno debe estar bien compenetrado y fomentar permanentemente eficaces interrelaciones con sus estudiantes, ya que la manera como ellos lo

perciban y se sienten plenamente identificados con su estilo docente y la motivación generarán espacios idóneos para la construcción de nuevos conocimientos y generarán así mismo nuevas ideas.

No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan. En cada clase tiene el docente la oportunidad de optimizar el tiempo que se le da para adentrarse en como sabiendo motivar a sus estudiantes puede obtenerse resultados que favorezcan a todos, Para ello debe saber manejar adecuadamente los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima organizacional, que den paso a una excelente integración estudiante - profesor.

Pedro García Alonso (1995, p. 51) al respecto nos invita a tomar muy en cuenta la siguiente pregunta: ¿Cuál es la causa principal de la desmotivación de los estudiantes en las clases? Sobre ello señala:

- Falta de aplicación práctica de los contenidos.
- Carencia de ver el contacto con la realidad profesional y con el mundo real en que vivimos. No explicar por qué se tiene que aprender precisamente eso que se exige.
- Separación y divorcio entre la escuela, el colegio, la universidad y la empresa, entre la profesionalidad y la ciencia, entre lo práctico y lo teórico. No se percibe la utilidad profesional ni el sentido productivo.
- Distanciamiento entre el docente y los estudiantes. Ausencia de trato frecuente entre profesor y estudiante. Falta de tutorías. Se cuestiona por qué el profesor dicta esas lecciones, a qué interés responde, si es sólo al del profesor, o si es al de los estudiantes.
- Reducirse el contacto profesor-estudiante simplemente a las clases y nada más. Falta de convivencia, de transmisión de contenidos vitales, de mostrar la experiencia directa y vivida.

- Poca investigación guiada, poca orientación profesional y poco estímulo para sus prácticas.
- Excesiva masificación, grupos impracticables para poder mantener un trato personalizado.

Por lo tanto, el docente, consecuente con su función y rol, al momento de planificar su clase, debe partir de la selección de los medios más adecuados para insertar y atrapar la atención de los estudiantes, desde el inicio, a través y al finalizar la clase. Muchas de las veces, una estrategia efectiva es dejar abierta una expectativa o despertar la curiosidad del niño o niña por saber más.

Alonso, agrega, además, otras preguntas, con relación al estudiantado y que considera importantes saber sus respuestas, con respecto a: ¿Qué se debe hacer para que un estudiante se sienta motivado en la clase a pesar de que los contenidos no le interesen?

- Tratarles individualmente, como personas diferentes y singulares. Cada una con sus capacidades y destrezas, con sus intereses y planes, con sus expectativas y deseos.
- Tomar un poco de tiempo en presentar la materia.
- Justificar por qué debe aprenderse tal o cual tema, que aplicación tiene, qué validez o pertenencia tendrá en la vida profesional.
- Hacer referencias constantes a la realidad que ellos viven, que pueden percibir en el mundo extrauniversitario.
- Dialogar, comprobar la aceptación o el rechazo que provoca la enseñanza transmitida.
- Ofrecer casos prácticos.
- Relacionarlo con los demás contenidos que ya poseen, con las cuestiones que ya dominan, con todo su acervo cultural.
- Usar internet: Responder de inmediato sus dudas por la Red en chat, web, e-mails, campus virtual...

- Estar siempre disponible para sus necesidades, dando importancia a sus propuestas y solicitudes.
- Evaluación frecuente, justa, bien preparada, animante, generosa, que noten que es posible mejorar y superarse, que se les reconoce su esfuerzo y su interés”.

De ello se establece que, un conocimiento cabal, concreto, imparcial y objetivo es necesario para implementar el trabajo en el aula; esto permitirá que se articule el contexto académico en todo su magnitud, planificación, trabajo de aula, evaluación, satisfacción de intereses y sobre todo participación cooperada y proactiva en la construcción del aprendizaje.

#### **1.3.7.2. ¿Cuáles son las fuentes principales de motivación?**

Los autores Huertas (1997), Pozo (1999), Míguez (2001), afirman que la familia es la primera variable y la más constante, seguida por el ámbito escolar. La disposición para el aprendizaje se le inculca a la persona a través de las preguntas que se le hacen, los comentarios, sirviendo de modelo y ejemplo de conducta y actitud.

#### **1.3.7.3. La familia.**

La familia es la primera variable y la más constante; la disposición para aprender se la enseñamos a nuestros hijos con nuestras preguntas y comentarios, o siendo modelo o ejemplo en nuestra vida cotidiana.

En el ámbito familiar podemos llegar a citar tres aspectos que tienen una influencia destacada en la motivación escolar de los hijos:

- Su actitud ante el conocimiento y la escuela.
- El tipo de relación afectiva que establece con su hijo.
- Las destrezas y habilidades que despliega para motivarle y ayudarlo en el trabajo escolar.

#### **1.3.7.4. El ámbito escolar.**

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

Como conclusión de este apartado hay que decir que la motivación la debemos entender como una capacidad más de la personalidad del individuo que es educable y que se puede desarrollar, pero que a su vez, exige una adaptación a muy distintos niveles. Para empezar a motivar a una persona hacia los estudios hay que considerar su historia e ir poco a poco sin pretender grandes avances de inmediato puesto que contamos con limitaciones ya citadas anteriormente. Los cambios precisan tiempo, son lentos. Para conseguirlos hace falta que las ayudas no desaparezcan, sean constantes.

#### **1.3.8. La Autoestima.**

Es la valoración positiva que una persona tiene de sí misma. Es el amor que cada uno se tiene a sí mismo. Esto implica, respecto, cuidados personales, sentirse bien consigo mismo y con lo que se es y ser capaz de valorar lo que hay a su alrededor. Quererse a sí mismo no significa verse perfecto, no significa no ser consciente de los defectos que se tiene, al contrario, quererse a uno mismo significa conocer los aspectos positivos y negativos de uno y sobre todo, saber aceptar que existen cosas que no son todo lo buenas que desearías.

Un buen desarrollo de la autoestima permite que el/la niño/a pueda valorar mucho más el afecto que los demás le expresan, porque esto le permitirá no dudar de que realmente lo quieren. Además le va a permitir ser mucho más natural y espontáneo con los demás, no tener miedo a expresarse y ser uno mismo. La

autoestima ayudará a adaptarse al estudiante mucho mejor a las circunstancias que vayan surgiendo en la vida; en definitiva le permitirá ser más feliz.

#### **1.3.8.1. La autoestima marca el desarrollo del niño**

Es un factor fundamental en la formación personal de los niños. Del grado de desarrollo de ésta dependerá su actitud frente al aprendizaje, en las buenas relaciones, en las actividades, y por qué no decirlo, en la construcción de la felicidad.

Si el niño adquiere una buena autoestima se siente capaz, seguro, y valioso. Comprenderá de la importancia de aprender, y no se sentirá disminuido cuando necesite de ayuda. Será responsable, se comunicará con fluidez, y se relacionará con los demás de una forma adecuada.

Al contrario, el niño con una baja autoestima no confiará en sus propias posibilidades ni en las de los demás. Se sentirá inferior frente a otras personas y, por lo tanto, su comportamiento será de una forma más tímida, más crítica y con escasa creatividad, lo que en algunos casos le podrá llevar a desarrollar conductas agresivas, y a alejarse de sus compañeros y familiares y por ende afectara su rendimiento.

#### **1.3.8.2. El papel de los padres**

Algunos expertos afirman que una baja autoestima puede conducir a los niños hacia problemas de depresión, anorexia o consumo de drogas, mientras que una buena autoestima puede hacer que una persona tenga confianza en sus capacidades, no se deje manipular por los demás, sea más sensible a las necesidades del otro y, entre otras cosas, esté dispuesto a defender sus principios y valores. En este sentido, sería recomendable que los padres se preocupasen tanto por mantener una buena salud física en sus hijos, como por fomentar su estabilidad y salud emocional.



La autoestima es una pieza fundamental en la construcción de los pilares de la infancia y adolescencia. La autoestima no es una asignatura que se aprenda en el colegio. Se construye diariamente en a través de las relaciones personales de aceptación y confianza. El lado emocional de los niños jamás debe ser ignorado por los padres y profesores. Hay que estar atentos a los cambios de humor de los niños y a sus altibajos emocionales. Desde el nacimiento a la adolescencia, por su vulnerabilidad y flexibilidad, los niños deben encontrar seguridad y afecto en las personas que les rodean y los padres pueden hacer mucho por mejorar la autoestima de su hijo.

Todo lo que se consigue en este periodo de desarrollo y crecimiento físico, intelectual y emocional puede sellar su conducta y su postura hacia la vida en la edad adulta.

### **1.3.9. Técnicas de la motivación.**

La motivación propicia un clima creativo, este no solo se desarrolla al diseñar y estructurar técnicas y actividades, sino que resulta imprescindible su inserción en un sistema de comunicación específica que favorezca al desarrollo de los recursos personal - lógico necesario para que se exprese ésta. De ahí que la comunicación debe ser a través de canales creativos en el proceso docente educativo entre el profesor y el o la estudiante, en la relación grupal a partir de un conjunto de recursos que el profesor debe ser capaz de utilizar de forma sistemática, auténtica, precisamente creativa.

El profesor puede crear y hacer crear a partir de sus funciones profesionales y de las etapas de su actividad pedagógica. De lo que se trata es de revelar el carácter creador de la actividad pedagógica profesional en el cumplimiento de sus diferentes funciones a saber: instructivo- informativo, educativa, orientadora, desarrolladora, cognoscitiva, investigativa y movilizadora, así como en sus etapas:

- Preparación y planificación.
- Organización.

- Ejecución.
- Comunicación; e,
- Investigación.

La educación de calidad es la que logra incrementar la creatividad como condición básica de la plenitud del ser humano. Ya que con la utilización del método el enfoque por tareas en situaciones y actividades lo más reales posibles desarrolladas en un trabajo grupal de forma operativa, se logra desarrollar de forma creadora las cuatro macrohabilidades de la enseñanza (hablar, audición, escritura y lectura). Por otra parte con la incorporación de las técnicas participativas como forma dinámica de transmitir y adquirir conocimientos, se ha llegado a fortalecer el diálogo rompiendo los esquemas del aula, del rol autoritario e informador del profesor, liberando las potencialidades de los estudiantes, la reflexión del análisis sin cerrar dogmáticamente un tema tomando la realidad cultural e histórica de los grupos en que se trabaja, sus tradiciones, códigos de comunicación, su lenguaje y sus valores; dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje de manera flexible y natural.

El aprendizaje creativo facilita el camino hacia la integridad del estudiante y favorece el hallazgo de soluciones novedosas y situaciones problemáticas que puedan presentarse, tanto en el ámbito profesional como social y posibilita el éxito de la educación.

#### **1.3.9.1. Distintos planteos de metas en la actividad académica.**

Las metas son logros cualitativos o cuantitativos a alcanzar de acuerdo a la actitud que asumen los estudiantes, derivado del proceso de enseñanza – aprendizaje. Para eso se consideraran:

- **Metas extrínsecas.** Uno de los tipos de metas más comunes en los jóvenes son aquellas de integración al grupo social. El propósito de este tipo de metas es el de verse valorado o reconocido por un grupo de referencia. Existen

también metas instrumentales en donde se busca un beneficio ajeno al contenido de la labor.

- **Metas intrínsecas.** La preocupación central del estudiante se centra en comprender el contenido, saber más sobre un tópico en particular, la ambición del conocimiento, experimentar el progreso o el dominio de una habilidad, etc.

#### **1.3.9.2. Condiciones que influyen en el desarrollo de un patrón motivacional en el aula.**

Se puede considerar a la inteligencia como un rasgo global y estable o concebirla como una capacidad para solucionar problemas. Si se considera la segunda acepción, la inteligencia es algo que puede desarrollarse y las tareas pueden ser concebidas como oportunidades para aprender más e incrementar la propia competencia.

- **La ventaja del éxito y la desventaja del fracaso.**

Cuanto mayor éxito una persona tenga, esta experimentará una mayor motivación. Si se acumulan los fracasos las expectativas de éxitos disminuyen notablemente por lo tanto conviene propiciar una reducción del fracaso en las experiencias del fracaso escolar.

- **Control consiente de la acción.**

En muchas ocasiones, ante el fracaso reiterado no se disminuye el empeño sino que por el contrario, se potencia el esfuerzo, pero esto no es igual en todas las personas.

GILBERT Ian. (2002, pp. 208): “Señala Khul que: “ante el fracaso no se sabe cómo buscar las soluciones que pueden llevarnos al éxito, no somos capaces de

formular estrategias cognitivas adecuadas y la solución de problemas. Se señalan así tres procesos cognitivos básicos para el control de la acción:

- a) Conseguir una atención selectiva centrada en el proceso implicado en la actividad a realizar.
- b) Saber usar los conocimientos previos, buscar información.
- c) Buscar y probar distintas estrategias de solución conocida”.

En general, cuando los estudiantes se centran en los resultados, tienden a fijarse menos en como resulten las tareas, y el aprendizaje resulta peor.

▪ **El poder nefasto de la búsqueda de utilidad para el aprendizaje.**

Esta socialmente establecido que la escuela es una actividad instrumental para conseguir un futuro valor en el mercado. Cuando la actividad comienza a no garantizar tal valor, la actividad pierde sentido e incentivo. En definitiva, es adecuado procurar que las actividades propuestas generen la posibilidad de tener la experiencia de que se está aprendiendo algo.

▪ **Atribuciones y expectativas.**

Existe la idea de lo que determina la activación, dedicación y ejecución, la motivación en suma, no es un conjunto de necesidades o de factores relacionados con impulsos o deseos sino el tipo de explicaciones causales que hacemos después de cada resultado.

Por lo cual, la respuesta dentro de esta teoría dice que tiene que haber un patrón atribucional perjudicial para el mejor aprendizaje, mientras que habrá otros estilos explicativos mucho más adecuados.

Este patrón atribucional se atiene de forma muy ajustada al de la indefensión aprendida: el sujeto suele atribuir los éxitos y los fracasos a causas externas fijas y no controlables.

El futuro influye en la motivación mucho más que el pasado, esto significa que nuestras ganas de enfrentarnos a las tareas dependen mucho más de lo que pensamos que pueda ocurrir luego que de las experiencias obtenidas en el pasado. Por otra parte, la motivación en la escuela depende más del tipo de metas que con regularidad se plantee un estudiante que del tipo de atribuciones que se haga.

### **1.3.9.3. Motivación y organización grupal de la actividad.**

Frente al individualismo propio de las culturas de origen anglosajón, a partir de la década de los 60 con el descubrimiento del potencial de la obra de Piaget y Vigotsky surge una filosofía alternativa: el aprendizaje cooperativo.

#### **▪ Formas de trabajar en grupo**

Trabajar en grupo es integrar a los estudiantes de forma voluntaria, interesada, cooperada para que trabajen en grupo y sobre todo socialicen sus conocimientos, aportes y aprendizajes.

Para REY Gómez. J.M. HIDALGO Díez, E. Y ESPINOSA Manso, C (1998, pp. 41). Los estudios realizados por Forman y Cazden, establecieron diferentes formas de interacción:

- a) “En cooperación: jugando papeles coordinados, los miembros del equipo controlan los procedimientos del trabajo. Estos equipos obtendrían mejores resultados.
- b) En paralelo: aunque los miembros comparten los materiales, intercambian ideas sobre la tarea que realizan en paralelo pero sin unificar el trabajo.
- c) En asociación: Intercambian información relevante pero no llegaba a incidir en la resolución del problema”.

Por lo tanto, el trabajo cooperativo como el individual producen mejores niveles de motivación por el aprendizaje mientras que el competitivo genera interés en el

lucimiento o temor al fracaso, dependiendo de los aciertos y los fracasos. Se observa además, que el trabajo en un ambiente adecuado de aprendizaje produce mejores rendimientos que el trabajo en competencia, el trabajo grupal, en este sentido, presenta ventajas respecto al trabajo individual.

#### **1.3.9.4. Componentes para una adecuada intervención motivacional.**

Para una adecuada intervención motivacional en el aula se consideran los siguientes componentes:

- a) Un planteo general teórico y metodológico sustentado: no hay mejor práctica que una buena teoría.
  - b) Realizar una evaluación completa de la situación:
    - Analizar el grado de autonomía y competencia.
    - Las metas que se plantea el estudiante y las personas relevantes que participan de la actividad.
    - La forma de planificar y controlar la actividad y la evaluación de los automensajes, atribuciones y expectativas.
    - Más importante que la evaluación en sí misma, es hacer consientes a los actores de su falta de motivación por el aprendizaje.
  - c) Determinar la dirección del cambio motivacional: La fuente de información para determinar los objetivos del cambio motivacional surge de lo que la evidencia empírica actual ha destacado y determinado como criterios fundamentales para esa intervención motivacional.
  - d) Planificar el modo de intervención: se sugiere comprender los elementos significativos del nuevo patrón, aprender en la práctica, identificar las condiciones, saber cuando y como actuar y aprender a conocer y valorar las ventajas del cambio (beneficios sociales y personales)
- **Principios para la organización de la instrucción en la motivación.**

Formas de presentar y estructurar la tarea:

- a) Captar la atención y la curiosidad por el contenido.
- b) Mostrar la relevancia de los contenidos más significativos de la actividad de aprendizaje.
- c) Conseguir mantener el mayor nivel de interés por el contenido de la actividad.

▪ **Desarrollo de la actividad escolar.**

- a) Fomentar máximo nivel de autonomía y autodeterminación y dar el máximo nivel de actuación al estudiante.
- b) Facilitar la experiencia del aprendizaje.
- c) Desarrollar tareas que supongan un desafío razonable y organizar la interacción entre los estudiantes (grupos cooperativos en la medida de lo posible)
- d) Organizar la interacción entre docentes y estudiantes.

Antes de la tarea será conveniente orientar al estudiante más hacia el proceso que hacia el resultado y durante la actividad, alentar la planificación en metas realistas, valorar el esfuerzo y la tolerancia frente al fracaso. Al finalizar la tarea, informar sobre el resultado considerando el progreso (logros y fallos) así como la conciencia sobre lo que se ha aprendido.

En relación a la evaluación, se recomienda que los estudiantes consideren la propia evaluación como una oportunidad de aprendizaje evitando la comparación con los demás y alentando la comparación consigo mismo.

**1.3.9.5. ¿Qué hacer para motivar a los estudiantes?**

Algunos piensan que es el contexto familiar y social lo que desfavorece la motivación en tanto no valora el esfuerzo en la adquisición de capacidades y competencias, lo cual puede ser parcialmente cierto. Esto implica atribuir la responsabilidad a las actitudes personales con que acuden a la escuela y a factores externos a ella, en consecuencia, numerosos docentes consideran que es muy poco

lo que puede hacerse por motivar a los estudiantes, de modo tal que el esfuerzo no tiene sentido. La autoestima de los profesores está en baja en tanto se sienten incapaces de alcanzar los logros educativos esperables.

- **La motivación o desmotivación se produce en interacción con el contexto.**

Si bien hay formas de actuación que contribuyen a motivar o desmotivar a la mayoría, otras tienen efectos distintos de acuerdo al estudiante del que se trate.

- **La interacción entre el estudiante y el contexto es dinámica.**

Aunque los estudiantes se encuentren trabajando individualmente, determinadas formas de contextualización de la actividad por parte de los profesores y determinadas formas de interacción en el aula contribuyen positivamente a que los estudiantes desarrollen formas de enfrentarse a las tareas escolares que les ayudan a mantener el interés por aprender y a evitar el abandono del esfuerzo preciso.

- **El clima motivacional del aula y el influjo de los estudiantes.**

El clima motivacional que los profesores crean en el aula se traduce en la representación que los estudiantes se hacen respecto a qué es lo que cuenta en las clases, qué es lo que quiere de ellos el profesor y que consecuencias puede tener, en ese contexto, actuar de un modo u otro. Si se modifican las formas de actuación específica pero no cambia el clima motivacional de la clase de modo coherente, es posible llegar a la conclusión de que el cambio no sirve porque no se han visto efectos positivos, cuando en realidad lo que ocurre es que no sirve si se introduce aisladamente.

- **Todo cambio motivacional requiere tiempo.**

El significado de las acciones de un estudiante en un momento dado y los resultados de éstas, cobran sentido en el contexto de su historia personal.



Los estudiantes pueden contribuir a crear un clima de clase capaz de despertar en éstos el interés y la motivación por aprender, no se debe perder de vista que se quiere tiempo, a veces bastante tiempo, para que tales pautas tengan los efectos deseados.

#### **1.3.9.6. Razones de los estudiantes y alumnas para trabajar en clase.**

No todos los estudiantes persiguen las mismas metas.

##### **a) Deseo de dominio y experiencia de la competencia.**

Cuando el profesor se encuentra con estudiantes que manifiestan este tipo de motivaciones, es fácil inferir que se trata de personas inteligentes. La pregunta que deberían hacerse los profesores es qué características debería tener la actividad docente a fin de que los estudiantes comprendan que lo que está en juego realmente es la adquisición de competencias y no otra cosa.

##### **b) Deseo de aprender algo útil.**

El no saber de modo preciso para qué puede servir lo que se estudia puede resultar desmotivante incluso para aquellos estudiantes que buscan aprender o adquirir competencias, pues se considera mejor ser competente en algo que resulta útil, que en algo que no se sabe para qué sirve.

##### **c) Deseo de conseguir recompensas.**

A menudo se piensa que lo que motiva a los estudiantes no es el aprendizaje sino lo que podemos conseguir con él. Y si bien es cierto que facilita el que los estudiantes lleguen a interesarse más por la tarea que por la recompensa, cuando el nivel inicial de interés es muy bajo o cuando es necesario alcanzar cierto nivel elemental de destreza para disfrutar con su realización, esta motivación puede ser útil. En este sentido, el elogio constituye una recompensa social al esfuerzo y

tiene un efecto positivo sobre las motivaciones intrínsecas, al mismo tiempo, el elogio puede tener un valor informativo. En otras condiciones, las recompensas pueden tener efectos no deseados, en tanto que un elogio puede ser considerado una forma de control. Por otra parte, si la recompensa fuera algo tangible, puede generar un efecto negativo de modo que los estudiantes sólo trabajen por ella.

**d) Necesidad de la seguridad que da el aprobado.**

La necesidad de conseguir una meta extrínseca al propio aprendizaje estimula un esfuerzo que tiende a afectar los resultados visibles más que al aprendizaje, considerando que éste no implica tanto memorizar como aprender. Se ha comprobado que la proximidad de un examen produce un detrimento del nivel de rendimiento en aquellos casos en los que la tarea, aunque atractiva para el sujeto, requiere no solo la aplicación de reglas conocidas sino el descubrimiento de las reglas mismas de la solución.

El que la preocupación por los resultados de las evaluaciones no fomente el interés de los estudiantes por aprender y desarrollar las capacidades y competencias que constituyen el objetivo del currículo escolar no significa que tal preocupación no deba tenerse en cuenta a la hora de decidir qué hacer para motivarlos hacia el aprendizaje. Por lo general, los objetivos que más se evalúan exigen de los estudiantes, principal aunque no exclusivamente, recordar reglas de solución de problemas y capacidad de aplicarlas de modo más bien mecánico. Consecuentemente, será preciso reflexionar sobre las implicaciones de los modos de evaluar para determinar como modificarlas a fin de que contribuyan a facilitar la motivación por el aprendizaje.

**e) Necesidad de preservar la autoestima.**

El miedo al ridículo, a perder la estima personal frente a los demás, produce una inhibición de la tendencia espontánea a pedir aclaraciones cuando no se sabe, con perjuicios obvios en el aprendizaje.

Así mismo, una preocupación excesiva por la estima personal, puede llevar a un estudiante a priorizar formas de estudio inadecuadas para el aprendizaje en profundidad. Pero la preocupación por la estima también puede generar efectos positivos, se ha observado por ejemplo que ante el fracaso, los estudiantes que habían desaprobado, tendían a aprobar en la segunda oportunidad cuanto mayor era su preocupación por 'quedar bien'.

**f) Necesidad de autonomía y control de la propia conducta.**

La preocupación por actuar de forma autónoma puede tener consecuencias positivas en lo que refiere al trabajo escolar. Pero para que se produzca la experiencia de autonomía y control personal es necesario:

- Que el estudiante perciba que poseer las competencias cuya adquisición es el objetivo de trabajo escolar, facilita la posibilidad de elegir.
- Que el estudiante perciba que el trabajo escolar lleva de hecho el ejercicio y la adquisición de competencias.

Si solo se percibe lo primero y no lo segundo, los estudiantes no vivirán el trabajo escolar como algo que merece ser vivido como propio y lo rechazarán. Lo que se plantea a los profesores es que muestren el trabajo escolar como una actividad liberadora y potenciadora de la autonomía personal y no como una actividad impuesta que solo beneficie a otros.

**g) Necesidad de la aceptación personal incondicional.**

Teniendo en cuenta el modo en que la percepción de aceptación personal afecta a la motivación y teniendo en cuenta que existen numerosos comportamientos específicos a través de los que se puede transmitir que aceptamos a una persona.

Si se desea que los estudiantes perciban esta aceptación, es necesario que los profesores revisemos no solo nuestras pautas específicas de actuación docente, sino las pautas generales de interacción verbal y no verbal con las que

comunicamos a nuestros estudiantes y alumnas la aceptación incondicional que de ellos tenemos y nuestro interés en su progreso personal.

#### **1.3.9.7. ¿Qué es un Manual?**

Según la Enciclopedia Encarta manual es: “Un libro en que se compendia lo más sustancial de una materia”.

De ello se deduce que un manual es un documento informativo y explicativo de procesos o procedimientos que esclarecen o direccionan una técnica o actividades a ser implementadas por un sujeto, facilitando de esta manera desarrollar procesos eficientes y óptimos.

Un manual es el documento que contiene la descripción detallada de actividades que deben seguirse en la realización de un proceso o tarea. Incluye información y ejemplos materiales, instrumentos o equipo a utilizar y cualquier otro dato que pueda auxiliar al correcto desarrollo de las actividades. En él se encuentra registrada y transmitida sin distorsión la información básica, facilita las labores de proceso, las observaciones y las recomendaciones a tener en cuenta.

Uno de los medios para el logro exitoso del trabajo de aula o de clase constituyen los manuales, preparados especialmente para que utilicen las docentes y de apoyo técnico para los/as estudiantes maestros/as. Está concebido como un material educativo cuyo principal propósito consiste en afianzar conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas pedagógicas y didácticas para una efectiva participación en el contexto de trabajo escolar, de manera especial en el ámbito de la motivación.

Además es accesible, sirve de información y recreación, desempeña un papel motivador, se orienta a facilitar la lectura comprensiva y crítica, amplia conocimientos en otras fuentes, crea hábitos y actitudes para el procesamiento de información, adquisición y generación de conocimientos.

- **¿Para qué sirve un manual?**

Un manual entrega información específica en forma clara y sencilla a los docentes. Impulsa valores de conocimiento, confianza mutua, comunicación cooperación, solución de problemas y convivencia en los participantes. Sugiere la organización de actividades educativas y recreativas sencillas para realizarse con los estudiantes en el trabajo de clase.

- **¿Por qué es necesario un manual?**

Es necesario elaborarlo con el objetivo de proveernos de una herramienta que contenga los procedimientos que implican desarrollar una técnica de forma adecuada, específica y sobre todo nos permita conocer sus alcances y propósitos para los cuales esta dirigida.

- **Tipos de manuales.**

Dentro de la perspectiva organizacional existe una gran variedad de manuales, mismos que se ajustan de forma específica a una necesidad. Estos pueden ser:

- a) De políticas. Son una especie de criterios de actuación que, sin ser reglas, permiten tener un criterio del accionar de una empresa. Por ejemplo: Nuestra política es que el Cliente sea atendido en menos de 15 minutos...
- b) Departamentales. Son manuales que norman la actuación de su personal según el departamento al que están adscritos y las funciones que realizan. Por ejemplo: Manuales de Ventas...
- c) De bienvenida. Estos manuales generalmente tienen una breve historia de la empresa, desde su fundación hasta su realidad, incluyendo además la misión, la visión y el objetivo del a misma. Generalmente incluyen una copia del Reglamento interior de Trabajo para que conozca sus derechos y obligaciones. De organización. Es un manual que contiene información sobre la estructura general de la empresa, y las funciones de cada área.

- d) De procedimientos. Es un manual específico, que detalla cada una de las etapas que se llevan a cabo para realizar un proceso de producción o de servicio. Por ejemplo: Manual para la evaluación de personal.
- e) De contenido múltiple. Estos manuales son una variación que permite establecer criterios concomitantes puesto que dentro de la función pueden articular diferentes procesos o responsabilidades visto el carácter de atención hacia el cliente, en este tipo están inmersos los manuales de motivación, puesto que no son instrumentos aislados sino más bien son herramientas que coadyuvan a lograr efectivos procesos de enseñanza – aprendizaje.
- f) De técnicas. Son manuales como su nombre lo dice, de formas para llevar a cabo una tarea específica. Por ejemplo: Manual de ensamblado de partes, manual de técnicas de motivación, manual de comportamiento en el aula, etc.
- g) De puesto. Son manuales específicos para detallar las características y el alcance de las responsabilidades de un puesto ó un grupo determinado de puestos similares.

En si existe una diversidad de manuales, pero cabe destacar que dentro del ámbito educativo, sobre todo en lo que corresponde a la motivación, no existe una clasificación específica. Lo que si se ha detallado de manera general es la existencia de manuales de motivación y dinámicas de grupo.

## **CAPÍTULO II**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **2.1. Biografía de la Institución.**

La escuela “Calixto Pino, del barrio Quisinche, parroquia Mulaló, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi; presta servicios educativos a una vasta población infantil del lugar desde hace varios años atrás.

Este plantel educativo esta ubicado en el sector nororiental de la provincial de Cotopaxi. Atiende a un amplio espectro de la niñez de la localidad que privilegia su asistencia concurriendo a este establecimiento educativo.

El éxito en el aprendizaje podría ser atribuido a la aplicación de estímulos que motiven al esfuerzo, por lo tanto se puede predecir un comportamiento eficaz de los estudiantes en función de sus respuestas. Pero, si el docente no sabe manejar o desconoce sobre técnicas de motivación; la ausencia de ésta en los estudiantes hace complicada la tarea del profesor.

La planta docente cumple con su labor de una manera responsable, pero se ha determinado la existencia de una situación educativa problemática relacionada con la falta de manejo adecuado de técnicas de motivación educativa, que les permita a los/as niños/as la construcción de sus propios aprendizajes bajo un clima de estímulo permanente y entorno lúdico.

## **2.2. Análisis e interpretación de entrevista a la Directora.**

1) ¿La institución cuenta con espacios para desarrollar actividades de motivación infantil?

**R:** Bueno, siendo un centro educativo de la zona rural, estamos reducidos y no hemos sido atendidos por las autoridades competentes en la construcción de infraestructura y espacios de recreación y esparcimiento que nos permita generar situaciones de adaptación y motivación con la niñez, es más no contamos con fuentes de información que nos orienten sobre estos aspectos.

2) ¿Usted como autoridad ha implementado talleres para desarrollar destrezas en manejo de técnicas de motivación en los docentes que laboran en su institución?

**R:** Se les ha dictado cursos y talleres en los que de una u otra manera ha estado implícito actividades de motivación y dinámicas grupales, pero exclusivamente talleres enfocados solo a motivación, no; puesto que para ello tampoco estoy preparada y dentro de mis obligaciones tengo un grado que atender.

3) ¿Las docentes del centro educativo han recibido de parte del Ministerio de Educación seminarios – taller sobre motivación infantil?

**R:** No han recibido ningún tipo de taller; los cursos que dicta el Ministerio están dirigidos hacia otros aspectos de tipo didáctico curricular.

4) ¿Considera usted que las docentes del centro educativo están capacitadas para implementar técnicas de motivación infantil?

**R:** Como todo buen maestro, considero que las compañeras tiene conocimientos sobre como motivar a los estudiantes, pero de que estén plenamente capacitadas de forma específica para ello, no.



5) ¿Con qué frecuencia, de sus observaciones, las docentes inician sus labores aplicando técnicas de motivación con sus estudiantes?

**R:** La realidad pedagógica y el trabajo de aula pese a ser planificado, rara vez cumple con las etapas pre asignadas ni con las actividades iniciales consideradas relevantes para iniciar un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje, por eso de mis observaciones he colegido que las docentes muy rara vez inician sus clases con actividades de dinámicas grupales o de motivación.

**Análisis e interpretación de la información obtenida en la entrevista:**

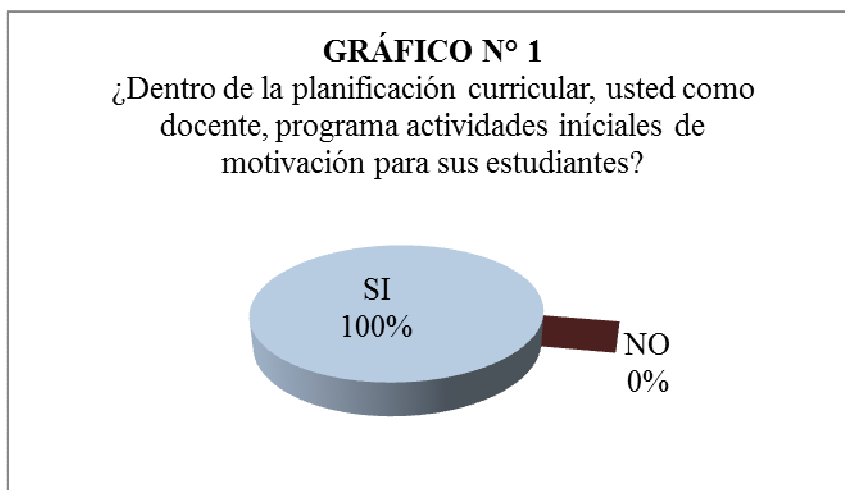
Se destaca que en el centro educativo las docentes no están capacitadas ni cuentan con los espacios e instrumentos necesarios para implementar una adecuada motivación, ya que existe una ausencia de atención en cuanto a actualización y programación de seminarios - taller que permitan desarrollar las destrezas necesarias dentro del ámbito de la adecuación de actividades iniciales y procesuales en el trabajo de clase. Siendo por ello importante se implemente una propuesta encaminada a fortalecer esta situación y que mejor a través de un manual de técnicas de motivación.

### 2.3. Análisis e interpretación de encuesta a las docentes.

1. ¿Dentro de la planificación curricular, usted como docente, programa actividades iniciales de motivación para sus estudiantes?

TABLA N° 1		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100
NO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

#### ANÁLISIS

El 100 % de dos docentes encuestados afirman que dentro de la planificación curricular si programan actividades iniciales de motivación para sus estudiantes.

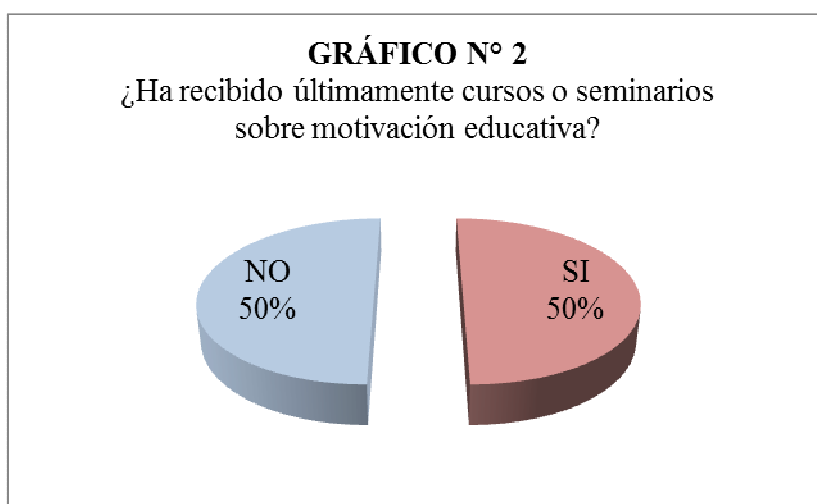
#### INTERPRETACIÓN

Este indicador permite establecer que las actividades motivadoras pueden no estar acordes o adecuadas al interés y estímulo de los estudiantes, por lo tanto no tienen la efectividad prevista por los docentes.

2. ¿Ha recibido últimamente cursos o seminarios sobre motivación educativa?

<b>TABLA N° 2</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	1	50
NO	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## **ANÁLISIS**

El 50 % de los docentes encuestados responde que si ha recibido últimamente cursos y seminarios sobre motivación educativa; en cambio el 50 % responde que no lo ha recibido.

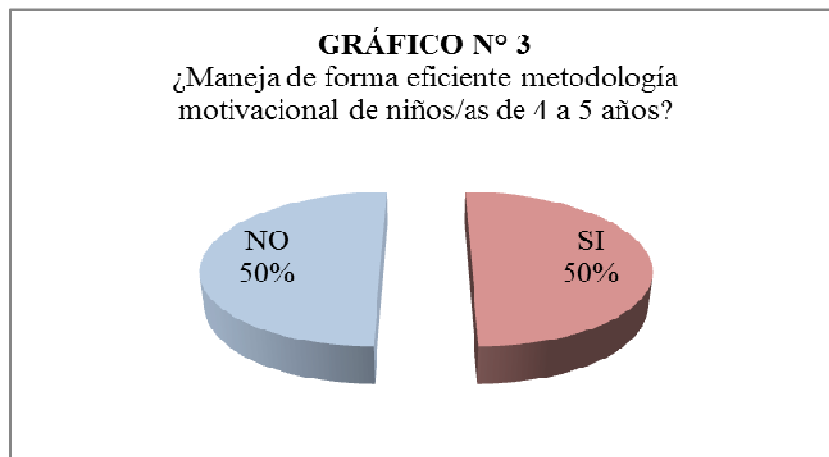
## **INTERPRETACIÓN**

Por lo visto, la capacitación a no ser que sea una preocupación personal y costeadada por los docentes, deja de ser una política que este organizada y encaminada por las autoridades ministeriales, por lo tanto se generan falencias en la labor docente que desestimule el trabajo y los estudiantes no acceden a la tan pregonada calidad educativa.

3. ¿Maneja de forma eficiente metodología motivacional de niños/as de 4 a 5 años?

<b>TABLA N° 3</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	1	50
NO	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## **ANÁLISIS**

El 50 % de los docentes si maneja de forma eficiente metodología motivacional de niños/as de 4 a 5 años; en cambio el otro 50 % no maneja.

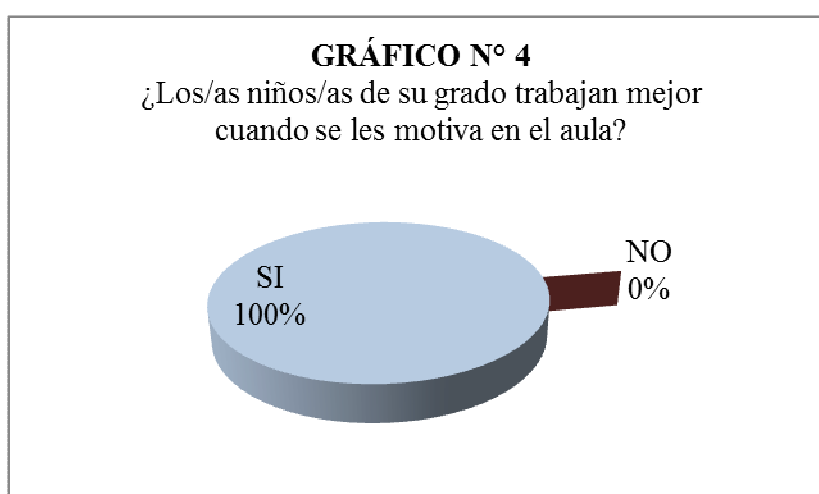
## **INTERPRETACIÓN**

Esto concuerda con la respuesta anterior en que se destaca la ausencia de políticas de Estado que estén dirigidas a capacitar y preparar a las docentes en el desarrollo de destrezas que estimulen y efectivicen la acción educativa sobre todo en el plano de la motivación educativa.

4. ¿Los/as niños/as de su grado trabajan mejor cuando se les motiva en el aula?

<b>TABLA N° 4</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 100 % de las docentes manifiestan que los/as niños/as de su grado si trabajan mejor cuando se les motiva en el aula.

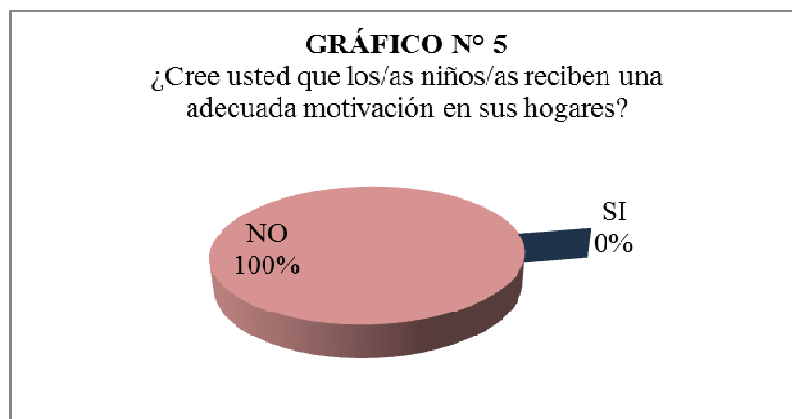
## INTERPRETACIÓN

Esto permite establecer la importancia de la aplicación de una adecuada motivación en el aula, puesto que esto permite centrar la atención de los estudiantes, genera un clima de aula adecuado y por ende hace que el/la niño/a sea participativo trabaje con entusiasmo y sea parte del proceso de E -A.

5. ¿Cree usted que los/as niños/as reciben una adecuada motivación en sus hogares?

<b>TABLA N° 5</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	0	0
NO	2	100
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 100 % de los/as docentes no creen que los/as niños/as reciban una adecuada motivación en sus hogares.

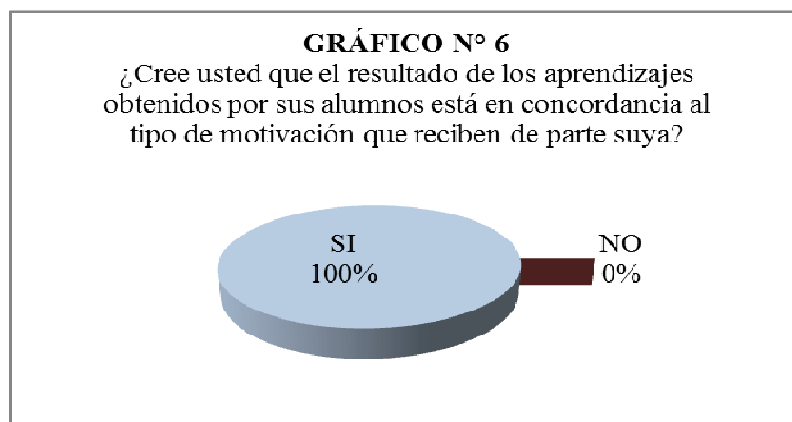
## INTERPRETACIÓN

Bueno dada la situación actual del país a nivel social, económico y familiar, ha sido afectado y por lo tanto esto desencadena situaciones en que los que pagan son los niños y las niñas. Un padre preocupado por llevar el sustento, una madre desesperada por hacer crecer y cubrir con los gastos de la alimentación y bienestar de la familia, son elementos que coadyuvan en un comportamiento que afecta el bienestar familiar y personal, lo cual degenera en situaciones de menoscabo y desatención de sus hijos.

6. ¿Cree usted que el resultado de los aprendizajes obtenidos por sus estudiantes está en concordancia al tipo de motivación que reciben de parte suya?

<b>TABLA N° 6</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 100 % de las docentes si creen que el resultado de los aprendizajes obtenidos por sus estudiantes está en concordancia al tipo de motivación que reciben de parte de él.

## INTERPRETACIÓN

Por lo tanto, si se establecen causas y efectos, se debe desatacar que la motivación y el aprendizaje están relacionados directamente, si la motivación es buena, los aprendizajes serán igualmente buenos, peros si las docentes no están debidamente capacitadas en técnicas de motivación, los procesos de E – A no serán significativos y funcionales.

7. ¿Qué tipos de motivación aplica usted en su clase?

<b>TABLA N° 7</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Conversar	1	100
Ejercicios	1	100
Dinámicas	1	100
Acertijos	1	100
Adivinanzas	1	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 100 % responde que los tipos de motivación que aplican las docentes en su clase corresponden a: conversar, ejercicios, dinámicas, acertijos y adivinanzas.

## INTERPRETACIÓN

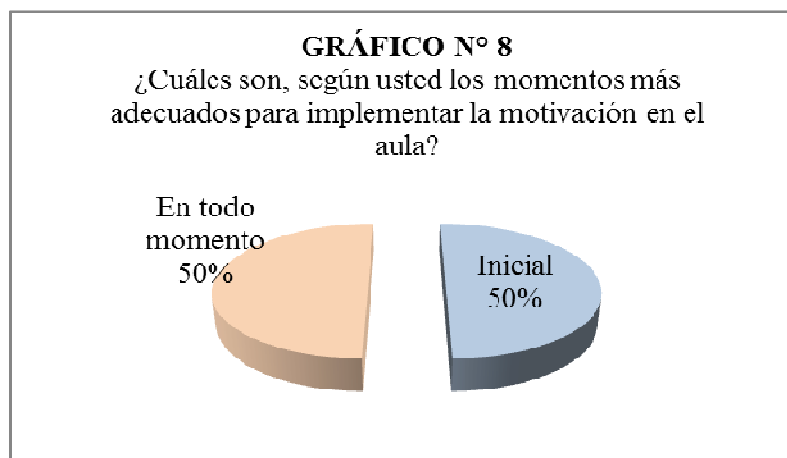
De ello se determina que no existe gran variedad en cuanto a dinámicas o estrategias de motivación aplicadas en el aula, por lo tanto es necesario implementar una propuesta que posibilite que las docentes cuenten con un instrumento de fácil aplicación para motivar en el aula.



8. ¿Cuáles son, según usted los momentos más adecuados para implementar la motivación en el aula?

TABLA N° 8		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inicial	2	50
En todo momento	2	50
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

Para el 50 % de las docentes responden que los momentos más adecuados para implementar la motivación en el aula son a través de las actividades iniciales y en todo momento.

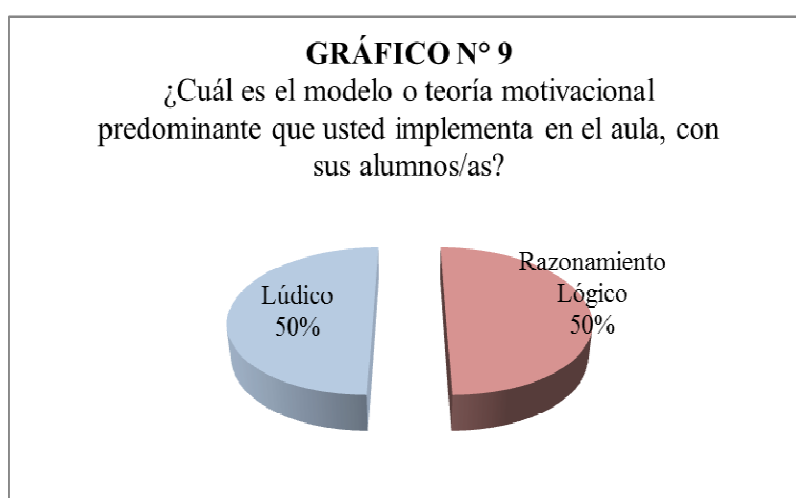
## INTERPRETACIÓN

Es así que, la motivación es de carácter permanente, espontánea, oportuna, disipadora, concentradora de atención. Esto hace que la acción debe ser un haz bajo la manga que debe manejar el docente con habilidad para mantener la atención y el interés del alumnado durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, mismo que implica el manejo de tiempos y espacio.

9. ¿Cuál es el modelo o teoría motivacional predominante que usted implementa en el aula, con sus estudiantes?

TABLA N° 9		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Razonamiento Lógico	2	50
Lúdico	2	50
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 50 % de las docentes encuestadas, responden que el modelo o teoría motivacional predominante que implementa en el aula, con sus estudiantes es el lúdico y el de razonamiento lógico respectivamente.

## INTERPRETACIÓN

Esto permite determinar que no existe un mayor conocimiento de otro tipo de metodología que les permita actuar con los estudiantes y que tal vez no han sido capacitados en nuevas metodologías de trabajo para con los niños/as de primer año de educación básica.

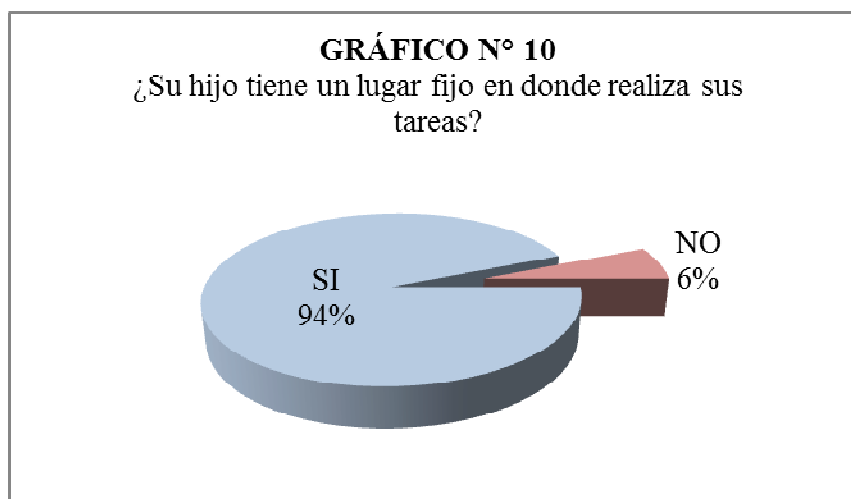
## 2.4. Análisis e interpretación de encuesta a los padres de familia.

1. ¿Su hijo tiene un lugar fijo en donde realiza sus tareas?

TABLA N° 10		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	94
NO	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Tituaña Sandra

### ANÁLISIS

El 94 % de los padres de familia encuestados responden que su hijo si tiene un lugar en donde realiza sus tareas; mientras que el 6 % contesta que no lo tiene.

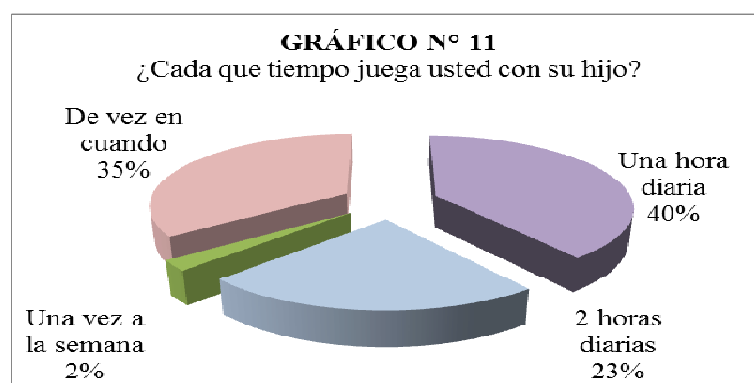
### INTERPRETACIÓN

Bueno, todos tienen un lugar, sea este la cama del dormitorio, la mesa de la sala, un banco cualquiera, etc., pero lo que si se puede deducir es que cada niño realiza sus tareas o deberes en el lugar en el que más se acomode o le permitan sus padres o hermanos, según el caso, pero ello no ayuda en nada al estímulo o motivación.

2. ¿Cada que tiempo juega usted con su hijo?

<b>TABLA N° 11</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Una hora diaria</b>	<b>17</b>	<b>40</b>
2 horas diarias	10	23
Una vez a la semana	1	2
De vez en cuando	15	35
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 40 % de los padres de familia encuestados responden que el tiempo que dedica a jugar con su hijo/a es de una hora diaria; en cambio el 35 % lo realiza de vez en cuando; mientras que el 23 % lo hace durante dos horas diarias; y el 2 % una vez a la semana.

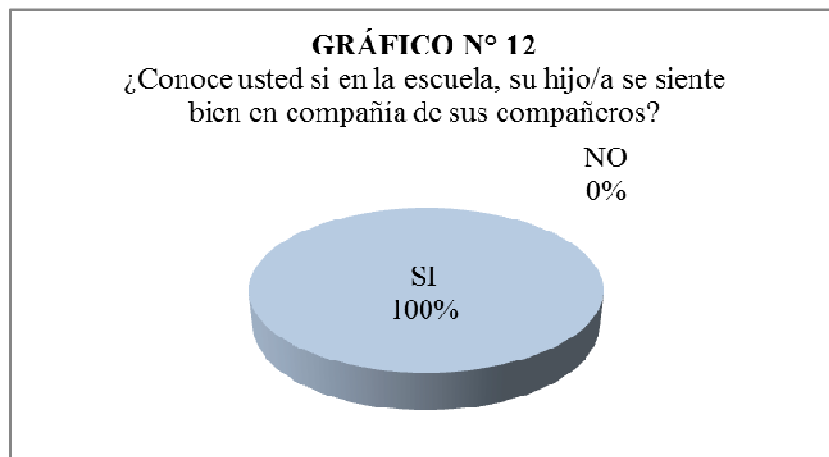
## INTERPRETACIÓN

De ello se determina que en los hogares no existe ni el tiempo ni se asume como un factor de vital importancia el juego o la fase motivadora tan necesaria en la interrelación de afecto y desarrollo emocional que deben tener los/as niño/as. Por lo tanto, se vislumbra una situación de desafecto y de falta de integración familiar, mismo que se refleja en el ambiente escolar y que exige un esfuerzo por parte de las docentes para superarlo o suplirlo.

3. ¿Conoce usted si en la escuela, su hijo/a se siente bien en compañía de sus compañeros?

<b>TABLA N° 12</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>48</b>	<b>100</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## **ANÁLISIS**

El 100 % de los padres de familia encuestados responden de una forma unánime que sus hijos si se sienten bien en compañía de sus compañeros.

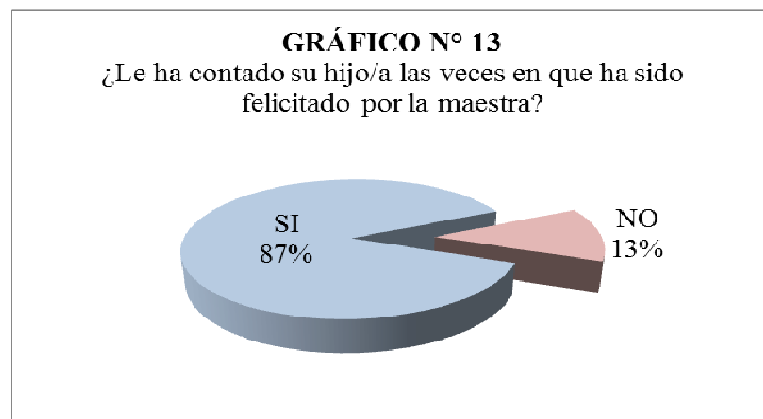
## **INTERPRETACIÓN**

Bueno esto si que no es una novedad, es más, si en su hogar el niño o niña se encuentra generalmente solo, desatendido e ignorado, entonces por mera lógica, éste no puede hallar un mejor lugar para sentirse acompañado, que la escuela, pero será en un ambiente que por más adecuado que esté, no se integre fácilmente.

4. ¿Le ha contado su hijo/a las veces en que ha sido felicitado por la maestra?

TABLA N° 13		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	87
NO	6	13
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 87 % de los padres de familia encuestados responde que su hijo si le ha contado las veces en que su maestra le ha felicitado; mientras que el 13 % responde que no lo han hecho.

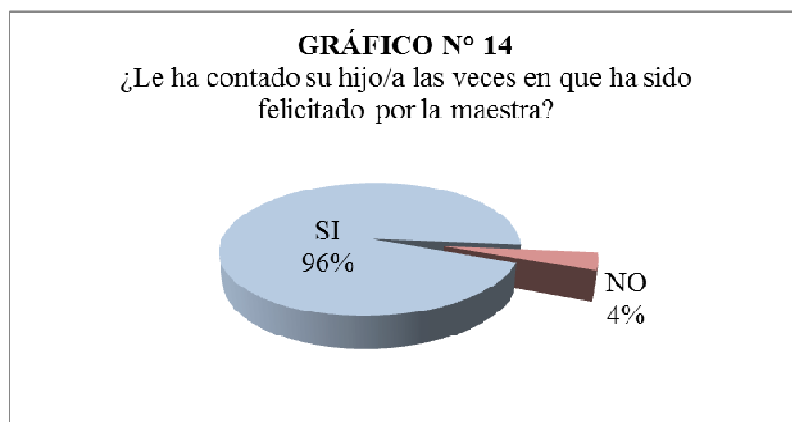
## INTERPRETACIÓN

Por lo visto, uno de cada siete padres de familia, no conocen si su hijo ha sido merecedor de una felicitación y tal vez el ¿por qué? Esto puede derivarse de la falta de interés de los padres por los asuntos educativos de sus hijos o porque simplemente los niños prefieren guardárselo ya que consideran que a sus padres puede no interesarlos o tiene otras cosas más importantes que hacer para ponerles atención.

5. ¿Su hijo/a ha imitado en la casa los juegos que le gustan y que aprendió en la escuela?

TABLA N° 14		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	46	96
NO	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 96 % de los encuestados responde que sus hijos si han imitado en la casa los juegos que les gusta y que aprendió en la escuela; en cambio el 4 % contestan que no lo han hecho.

## INTERPRETACIÓN

Bueno, por más moderada que sea la enseñanza – aprendizaje que el niño reciba en la escuela, no deja de recibir un bombardeo de enseñanzas y generar aprendizajes producto de su interrelación. Si el padre de familia no ha observado que sus hijos traen consigo juegos aprendidos, puede deberse a que no vive con el o no le interesa lo que hace su hijo/a o el niño se reprime por temor.

6. ¿Llega su hijo/a con quejas de que su maestra lo reprendió por algo mal hecho?

<b>TABLA N° 15</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
<b>NO</b>	<b>42</b>	<b>88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 88 % de los padres de familia responden que sus hijos no llegan con quejas de que su maestra lo reprendió; mientras que el 12 % responde que si llegan con quejas de haber sido reprendidos.

## INTERPRETACIÓN

Estos datos permiten determinar que la labor educativa esta enfrentada a supuestos en los cuales es necesario llamar la atención al estudiante para que atienda o sepa asumir comportamientos correctos. No debemos olvidar que el estudiante que llega a primer año de educación básica tiene un comportamiento un tanto egoísta y egocéntrico, producto de su edad y de la forma en que sus padres lo educan en el hogar; eso implica ayudarlo a corregir y desarrollar un compromiso de integración y de respeto hacia los demás.



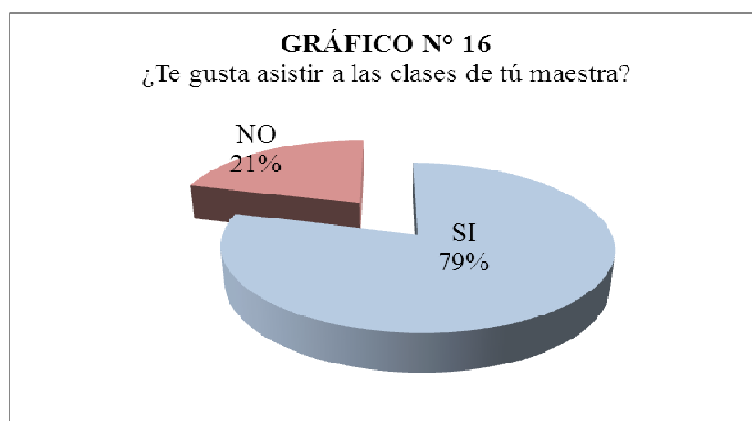
## 2.5. Análisis e interpretación de entrevista a los niños/as.

### 1. ¿Te gusta asistir a las clases de tú maestra?

TABLA N° 16		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	79
NO	10	21
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Tituaña Sandra

### ANÁLISIS

El 79 % de los/as niños/as encuestados responde que si le gusta asistir a las clases de su maestra; en cambio el 21 % contesta que no le gusta.

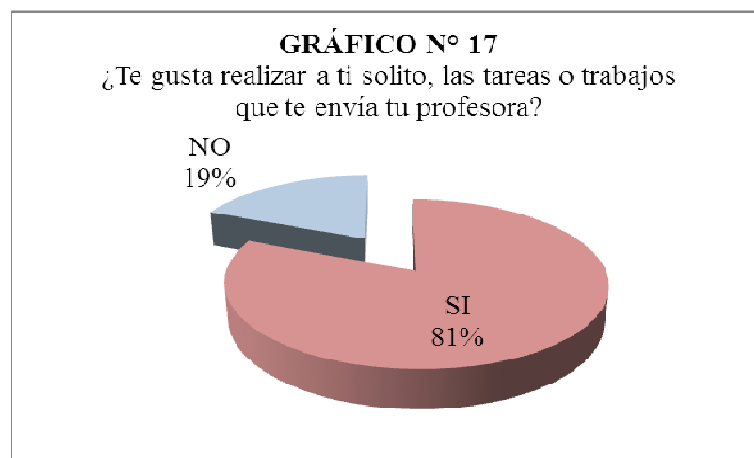
### INTERPRETACIÓN

Por lo tanto tres de cada cuatro estudiantes están a gusto con la maestra y la forma de hacer las clases, aunque ello no implica que exista una adecuada motivación, sino más bien sea producto de otro tipo de interrelación o empatía estudiante – maestra.

2. ¿Te gusta realizar a ti solito, las tareas o trabajos que te envía tu profesora?

TABLA N° 17		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	81
NO	9	19
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

Al 81 % de los estudiantes si les gusta realizar solito/a las tareas o trabajos que le envía la profesora; mientras que al 19 % no le gusta.

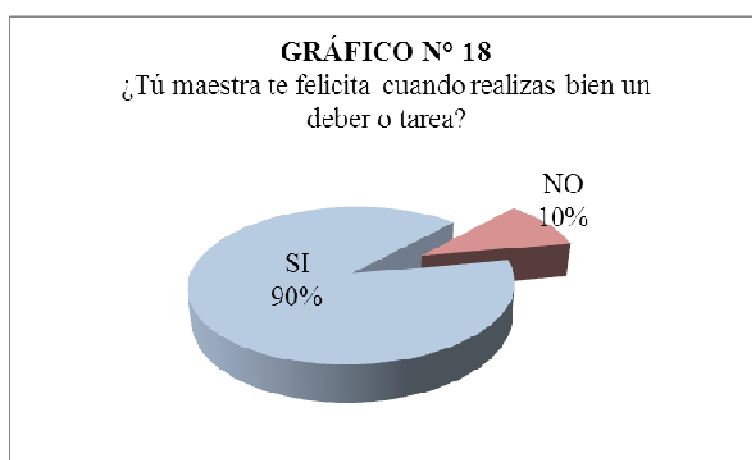
## INTERPRETACIÓN

Esto nos permite deducir el grado de responsabilidad que demuestra tener los estudiantes, pero también establece que uno de cada cinco niños/as todavía depende de alguien en el hogar para realizar sus tareas o trabajos, lo cual acarrea el que no desarrollen su capacidad de independencia y responsabilidad.

3. ¿Tú maestra te felicita cuando realizas bien un deber o tarea?

TABLA N° 18		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	43	90
NO	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 90 % de los estudiantes encuestados afirman que si les felicita la maestra cuando realiza bien un deber o tarea; en cambio, el 10 % responde que no lo hace.

## INTERPRETACIÓN

Lo cual permite determinar que nueve de cada diez estudiantes reciben felicitaciones de estímulo de parte de la docente por cumplir responsablemente con sus tareas y deberes educativos; esto genera un sentimiento de autoestima y motivación para seguir en adelante y a la vez se esfuerce el estudiante cada vez más.

4. ¿Te narra cuentos tu señorita?

TABLA N° 19		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	98
NO	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 98 % de los/as niños/as responden que su señorita si les narra cuentos, en cambio el 2 % dice que no lo hace.

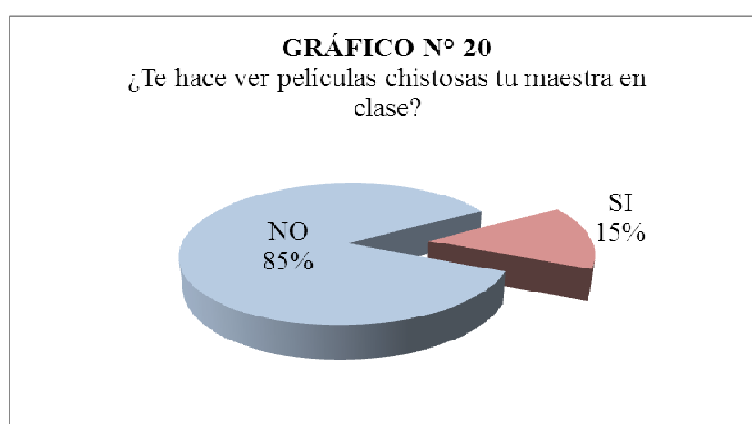
## INTERPRETACIÓN

Esto deja en claro que los estudiantes en lo concerniente a lenguaje y estímulo narrativo están muy bien atendidos, es más es una de las actividades que difícilmente pasa por desapercibido en los estudiantes, como lo es, el momento del cuento; por lo tanto este es un elemento motivador eficaz dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje. Lo malo es que no se de con la frecuencia necesaria.

5. ¿Te hace ver películas chistosas tu maestra en clase?

<b>TABLA N° 20</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
<b>NO</b>	<b>41</b>	<b>85</b>
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## **ANÁLISIS**

El 85 % de los estudiantes encuestados responde que su maestra no les hace ver películas chistosas en la clase; mientras que el 15 % contesta que si lo hace.

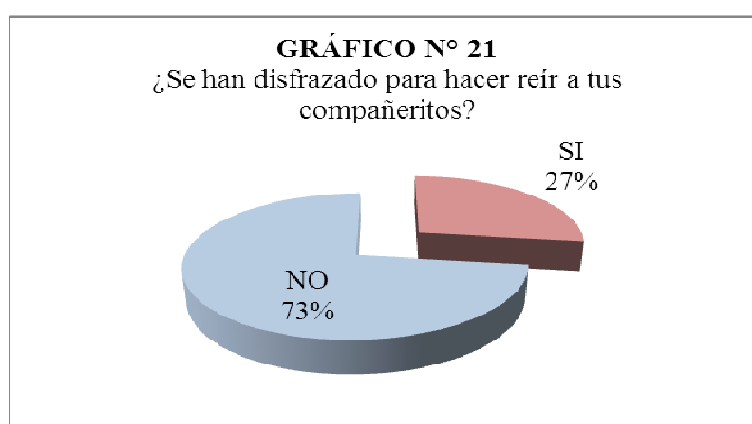
## **INTERPRETACIÓN**

Estableciéndose que no existe variabilidad en cuanto a estrategias de motivación. Sumado a ello, que los estudiantes, consideran que la diversión es una actividad concomitante a la recreación y no al aprendizaje o al inicio o final de una actividad. Por ello, es una situación general que las docentes dejen de lado en el contexto de planificación el apoyarse en la motivación para centrar la atención y mejorar el escenario de aprendizaje.

6. ¿Se han disfrazado para hacer reír a tus compañeritos?

TABLA N° 21		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	27
NO	35	73
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 73 % de los/as niños/as encuestados responden que no se han disfrazado para hacer reír a sus compañeritos; mientras que el 27 % contestan que si lo han hecho.

## INTERPRETACIÓN

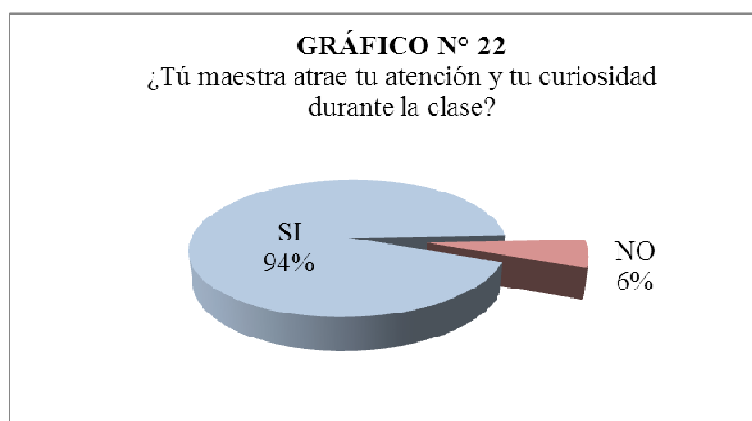
Estos datos permiten establecer, de una forma determinante, la poca participación de los estudiantes en la fase motivadora, creativa y operativa del hecho educativo.

Parece que quien instrumenta, dirige y acciona todo el proceso de enseñanza – aprendizaje de forma un tanto tradicional es la maestra, y el estudiantado, solo esta esperando indicaciones para realizar su parte en la acción educadora.

7. ¿Tú maestra atrae tu atención y tu curiosidad durante la clase?

TABLA N° 22		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	94
NO	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Tituaña Sandra

## ANÁLISIS

El 94 % de los estudiantes encuestados afirma que su maestra si atrae su atención y su curiosidad durante la clase; mientras que el 6 % de los estudiantes responde que no lo hace.

## INTERPRETACIÓN

Esta información permite establecer que la maestra de una u otra manera atrae la atención de los estudiantes; pero no necesariamente lo puede realizar, a través, de experiencias motivadoras o estimuladoras, en la que participen tanto los niños y las niñas con sus experiencias, anécdotas, cuentos, adivinanzas, etc.

## RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

- Se determina que en el centro educativo no existe una programación que implique capacitar y preparar de una manera adecuada a las docentes en el manejo de técnicas de motivación para los niños y niñas.
- Las autoridades no han prestado atención en la actualización y perfeccionamiento de la labor escolar a través de la implementación de seminario y talleres que articulen las técnicas de motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- La niñez está consciente de que su maestra hace lo estrictamente necesario para centrar su atención, pero para ello, no necesariamente utiliza técnicas de motivación o dinámicas grupales, sino más bien, hace uso de otras formas que no son tan didácticas.
- Existe ausencia de motivación e integración social lúdica familiar por cuanto los niños y niñas, en su casa, no tienen un espacio o gozan de un tiempo específico para jugar con sus padres.
- La técnica más idónea, según las docentes para motivar a los niños y niñas es a través de actividades lúdicas; por lo tanto carecen de metodología variada y por ende desconocen de otras técnicas para dinamizar y motivar la clase.
- Es necesario que en el centro educativo se realicen planificaciones y se programen seminarios taller de capacitación y actualización de las docentes en el manejo de técnicas de motivación para los niños y niñas.
- Las autoridades deberían, desde el espacio de su gestión, programar y comprometer a las demás autoridades para que capaciten a través de los distintos departamentos a las docentes en técnicas de motivación que efectivicen mejores procesos de enseñanza – aprendizaje.



- Las docentes debería investigar y prepararse a través de círculos de estudio o investigación sobre el manejo de metodología y técnicas de motivación o dinámicas grupales.
- Desde la perspectiva familiar se debe propender a través de charlas y talleres concienciar y capacitar a los padres de familia para que se integren más con sus hijos e hijas y generen espacios de verdadera integración familiar y que se proyecte hacia la escuela una ambiente de sana armonía y de equilibrada relación.
- Es necesario que las docentes para motivar a los niños y niñas se preparen en el manejo de técnicas de motivación escolar y de metodología juego – trabajo para dinamizar y motivar la clase y que mejor en este escenario la elaboración de un manual de técnicas de motivación escolar que posibilite a las docentes en mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje.

## CAPÍTULO III

### APLICACIÓN O VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

#### 3.1. Propuesta

**Tema:** Manual de técnicas de motivación para fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 5 a 6 años de la escuela “Calixto Pino”, barrio Quisinche, parroquia Mulaló.

##### 3.1.1. DATOS INFORMATIVOS:

<b>Nombre:</b>	Calixto Pino.
<b>Barrio:</b>	Quisinche.
<b>Parroquia:</b>	Mulaló.
<b>Cantón:</b>	Latacunga.
<b>Provincia:</b>	Cotopaxi.
<b>Régimen:</b>	Sierra.
<b>Tipo:</b>	Común.
<b>Sostenimiento:</b>	Fiscal.
<b>Sexo:</b>	Mixta.
<b>Clase:</b>	Hispana.
<b>Número de Docentes:</b>	1
<b>Número de estudiantes:</b>	20

##### 3.1.2. JUSTIFICACIÓN.

La motivación en el ámbito educativo cumple una función muy notable, dada su trascendental influencia en el clima de aula, por ende

su intervención en el contexto del proceso de enseñanza – aprendizaje desencadena situaciones psicológicas y afectivas que centran el interés y apertura en el trabajo escolar y de toda organización, en procura de la construcción de aprendizajes significativos y funcionales.

En este marco, toda estrategia o acción educativa motivadora potencia en mayor o menor medida los: impulsos, deseos, necesidades, anhelos y esfuerzos similares para que los estudiantes trabajen tanto a nivel individual y grupal logrando que éstos actúen y se comporten de una determinada manera en el contexto de enseñanza – aprendizaje.

Para ello, el docente debe potenciar la intervención o participación voluntaria y activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje, articulando su labor en el marco de la flexibilidad y el respeto, como fundamento importante para actuar e integrar a la niñez en la generación de espacios afectivos y efectivos de construcción de experiencias significativas y funcionales.

Es así, que esta propuesta tiene como propósito desarrollar en los/as niños/as de la escuela Calixto Pino la motivación hacia el estudio, a través de la utilización de técnicas que estimulen el trabajo cooperativo e integrador, derivadas del manejo didáctico y la implementación metodológica adecuada. En este contexto, los/as docentes deben conocer el desarrollo psicológico de la edad de los/as estudiantes, dominar dinámicas de grupo y saber desarrollar comportamientos y actitudes positivas hacia el aprendizaje.

Al ser la motivación es un estado biopsicológico, el o la docente debe estar en capacidad de incentivar y motivar; para ello, debe proponerse como prioridad, ayudar a los/as estudiantes a comprender la relación existente entre el éxito y el esfuerzo propio; debe saber articular estrategias para convencerlos de que las actividades no importan cuan difíciles sean, sino más bien, persuadirles que ellos tienen la suficiente capacidad para acometerlas y resolverlas.

En éste contexto, la motivación estimula al estudiante hacia sus estudios y por lo tanto, hace que ellos actúen aun en contra de sus deseos dado el estímulo y la potenciación que reciben. Por lo tanto, la Motivación juega un rol importante en el desarrollo de los factores psicológicos para alcanzar el control del interés cognitivo de los estudiantes y que asuman comportamientos y actitudes positivas y, para eso, el rol del docente debe ser sincero y natural.

Es así que en el presente trabajo se define de forma clara y pedagógica, las técnicas y procesos que articulen de forma dinámica el ambiente o clima de aula derivada de una actitud consecuente y voluntaria de los/as estudiantes y un trabajo didáctico de los/as docentes.

### **3.1.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:**

#### **3.1.3.1. General.**

Articular talleres de capacitación para los/as docentes, en el manejo de técnicas de motivación que mejoren el ambiente de aula y potencien el interés y atención de los/as estudiantes.

#### **3.1.3.2. Específicos:**

- Seleccionar y determinar técnicas de motivación que permitan el desarrollo adecuado del ambiente de aula y promueva aprendizajes significativos y funcionales en los/as niños/as de 5 y 6 años.
- Diseñar un manual de técnicas de motivación para niños/as de 5 y 6 años como clave del éxito para mejorar el ambiente de aula en el contexto del proceso de enseñanza – aprendizaje, en la escuela Calixto Pino.
- Capacitar a los/as docentes, sobre la implementación del manual de técnicas en motivación que dinamicen el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **3.1.4. Descripción de la propuesta.**

En el contexto del trabajo de aula, con los/as niños/as, los docentes, de forma permanente, deben enfrentar situaciones de déficit de atención y las consecuentes dificultades de aprendizaje que se derivan de éstas situaciones, que tienen como resultado un empobrecimiento cognitivo, una problemática de adaptación social y un clima de aula que no coadyuva en adecuados procesos de enseñanza – aprendizaje eficaces y de calidad. Además, se enfrentan muy a menudo a la experiencia del fracaso que tiene como consecuencia la desmotivación y falta de confianza de parte de la niñez, lo cual se convierte en el mayor obstáculo para alcanzar las metas educativas.

Por lo tanto, la presente Propuesta asume el reto de solucionar la problemática del déficit de atención, a través del diseño de técnicas de motivación que ayudan a los/as docentes a enfrentar las dificultades mediante procedimientos y metodología que permite implementar estrategias que buscan despertar la motivación y la confianza para promover una actitud que favorezca el éxito y fortalezca el autoestima en cada uno de los/as niños/as.

Ya que dentro del campo educativo, la motivación es un instrumento eficaz y eficiente para atraer o centrar la atención de los niños y niñas en la interrelación que se produce en el contexto del proceso de enseñanza – aprendizaje; es una fuerza, un impulso que dirige, que obliga de cierta manera a despertar el interés y la curiosidad por hacer, por conocer. Supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo, haciendo que el aprendizaje sea significativo y funcional. Además, motivar en el aula comprende satisfacer y controlar: necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo. La ausencia de ésta hace complicada la tarea de los docentes y por ende del trabajo en el aula; más aún, si la falta de motivación por parte del estudiante queda a veces fuera del alcance del profesor.

# **PLAN OPERATIVO**

### 3.2. Plan operativo de la propuesta.

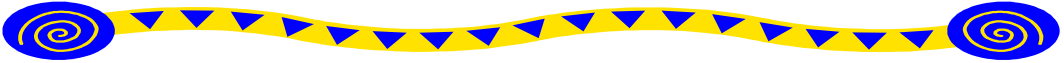
<b>TÉCNICA</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVOS:</b>	<b>ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>Técnica # 1</b>	El juego en la motivación.	Rescatar la fantasía y el espíritu infantil que se presenta de manera muy frecuente en los/as niños/as.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caja misteriosa.</li> <li>• ¿Qué falta?</li> <li>• Yo espío.</li> </ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de marzo 2011
<b>Técnica # 2</b>	De animación	Incrementar el nivel de energía y entusiasmo estimulando la participación y la articulación de escenarios de integración grupal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hola, hola amigo.</li> <li>• Espacio a mi derecha.</li> <li>• ¿Quién es el líder?</li> <li>• ¿Qué tipo de animal?</li> </ul>	Sandra Tituaña	Segunda semana de marzo 2011
<b>Técnica # 3</b>	Del cuento	Incrementar el nivel de energía y entusiasmo estimulando la participación y la articulación de escenarios de integración grupal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caperucita Roja</li> <li>• El Patito Feo</li> <li>• Bambi</li> <li>• Los Tres Cerditos</li> <li>• La Princesa y el Guisante</li> <li>• El Mago Merlín</li> <li>• El Gato con Botas</li> </ul>	Sandra Tituaña	Tercera semana de marzo 2011
<b>Técnica # 4</b>	Formas económicas de motivar	Utilizar actitudes, gestos o frases cortas que estimulen el interés y potencialicen el trabajo en el aula.		Sandra Tituaña	Cuarta semana de marzo 2011

<b>TÉCNICA</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVOS:</b>	<b>ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>Técnica # 5</b>	De la recreación	Contribuir a la formación integral de la niñez, desarrollando al máximo sus potencialidades biológicas, espirituales y psíquicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El juego de los animales de la granja</li> <li>• Completa mi historia</li> <li>• Espejito, espejito...</li> <li>• Botar Sonrisas</li> <li>• El regalo va pasando</li> <li>• El semáforo</li> <li>• El correo llega...</li> </ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de abril 2011
<b>Técnica # 6</b>	De la narración de Fábulas	Lograr mediante el análisis, reflexión y recreación extraer de los/as niños/as opiniones, conclusiones, recomendaciones y centrar la atención dentro del proceso de E – A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La zorra y el leñador.</li> <li>• La zorra y la liebre</li> <li>• El león y el ratón</li> <li>• El caballo y el asno</li> <li>• El lobo y la cabra</li> </ul>	Sandra Tituaña	Segunda semana de abril 2011
<b>Técnica # 7</b>	Las frases positivas	Lograr que los/as niños/as sean ordenados, estudiosos, alegres, sinceros, responsables, y que centren su atención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frases dichas</li> <li>• Actitud promovida</li> </ul>	Sandra Tituaña	Tercera semana de abril 2011
<b>Técnica # 8</b>	Hallar las diferencias	Centrar la atención mediante acciones lúdicas y de observación detallada.		Sandra Tituaña	Cuarta semana de abril 2011
<b>Técnica # 9</b>	Rompehielos	Integrar y socializar a través de la intervención voluntaria y decidida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Me pica</li> <li>• Taller de olores</li> <li>• Imaginación y fantasía</li> <li>• Los maniqués</li> </ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de mayo 2011
<b>Técnica # 10</b>	Lúdicas	Motivar a través del juego lúdico para lograr cambios de actitud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¡Quítame el pañuelo!</li> <li>• Dominio de la risa</li> <li>• Pobre gatico</li> </ul>	Sandra Tituaña	Segunda semana de mayo 2011

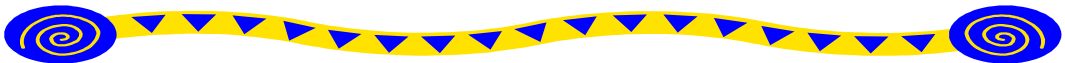
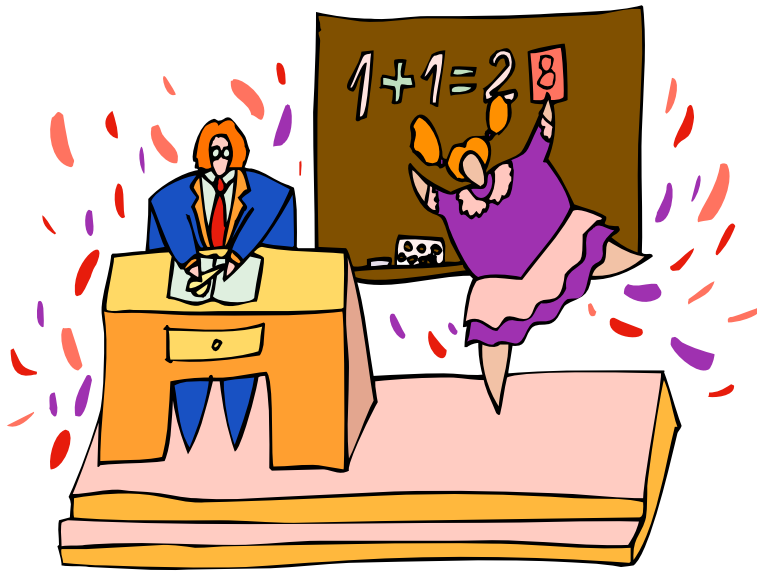


<b>TÉCNICA</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVOS:</b>	<b>ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>Dinámica # 11</b>	De memorización y fluidez verbal	Desarrollar la memorización y la fluidez verbal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La rana</li> <li>• Se ha perdido mi chanchito</li> </ul>	Sandra Tituaña	Tercera semana de mayo 2011
<b>Dinámica # 12</b>	Para desarrollar la observación, atención y memorización.	Desarrollar, la observación, atención y memorización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El monosabio</li> <li>• La barca y el marinero</li> <li>• Las golondrinas vuelan</li> <li>• Estira y encoge</li> </ul>	Sandra Tituaña	Cuarta semana de mayo 2011
<b>Técnica # 13</b>	De las rimas	Desarrollar en los/as niños/as situaciones de relax, armonía de sonido y expresión lingüística.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El avión mínimo</li> <li>• Dicen que los monos</li> <li>• Con la boca</li> <li>• La piedrita oculta.</li> <li>• Come caramelos</li> <li>• Tres piernas</li> <li>• Danza de las sillas</li> <li>• Confusión de zapatos</li> <li>• Ronda de los sonidos.</li> <li>• Arroz con leche.</li> </ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de junio 2011

Elaborado por: Investigadoras



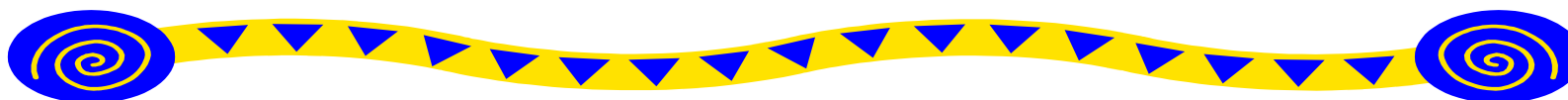
# Juegos para motivar a niños



# TECNICA 1



TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 1	<b>EL JUEGO EN LA MOTIVACIÓN.</b>	Rescatar la fantasía y el espíritu infantil que se presenta de manera muy frecuente en los/as niños/as.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caja misteriosa.</li> <li>• ¿Qué falta?</li> <li>• Yo espío.</li> </ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de marzo 2011



## JUEGOS PARA MOTIVAR A NIÑOS/AS DE 3 A 6 AÑOS DE EDAD.



### Tema: Caja misteriosa.

#### Objetivo:

- Involucrar al/la niño/a en la relación de socialización e integración dentro del contexto de enseñanza – aprendizaje.

**Tiempo:** 10 minutos.

#### Materiales:

- Una caja de zapatos - o incluso puede usar una bolsa de papel del mercado.
- Puede decorar la caja o la bolsa con calcomanías, papel de construcción, o lo que quiera.
- Coloque en secreto un artículo dentro de la caja o bolsa.

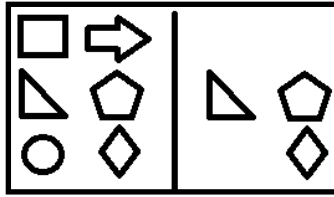
#### Procedimiento:

- Muéstrela a su niño la Caja (o bolsa) misteriosa y dele claves sobre lo que hay adentro.
- Siga dando pistas hasta que su niño haya adivinado correctamente lo que hay adentro. Por ejemplo, usted puede esconder una cebra de juguete dentro de la caja y dar claves como: es blanca con rayas negras, o la puedes encontrar en el zoológico, o es parecida en tamaño al caballo, etc.

#### Evaluación:

Se relacionan e integran de forma adecuada al proceso de E – A.

## Tema: ¿Qué falta?



**Objetivo:** Integrar a la niñez mediante la determinación de objetos que faltan.

### **Materiales:**

- Pelota de tenis amarilla.
- Crayón morado.
- Pieza de lego verde.
- Un auto de juguete.
- Un dinosaurio de juguete.
- Una taza de color naranja.
- Un bloque azul.

**Tiempo:** 10 minutos.

**Participantes:** Niños y niñas (En área de matemáticas)

### **Procedimiento:**

- Junte cerca de siete artículos diferentes y colóquelos en una bandeja o mesa.
- escoja cosas que son diferentes en forma, tamaño y color.
- Pídale que examine los artículos por un momento, luego tome una toalla y rápidamente cubra los objetos con ella.
- Luego quite la toalla rápidamente con su mano mientras esconde debajo de la toalla uno de los objetos.
- Pregúntele al/la niño/a ¿qué objeto falta en la bandeja o mesa?
- Puede tomarse turnos con el/la niño/a para ver quién quitará el siguiente artículo, o inclusive intercambiar con nuevos artículos después de un rato para hacerlo más difícil.

### **Evaluación:**

Determinan los objetos mediante la cooperación e integración grupal.

## Tema: Yo espío.



### Objetivo:

- Ejercitar la expresión oral y las destrezas relacionadas a la observación y análisis.

**Materiales:** Ninguno.

**Tiempo:** 10 minutos

### Procedimiento:

- Establecer ciertas reglas, por ejemplo, que el objeto que usted está “espiando” sea visible en la habitación donde usted está.
- Simplemente escoja un objeto que pueda ver en esa habitación y empiece a describirlo.
- Por ejemplo, usted puede fijarse en una mochila azul en el aula y puede decir, “Yo espío algo de color marrón que contiene muchos objetos”.

Cuando utilice la técnica de los juegos, recuerde motivar a los/as niños/as a hablar haciendo preguntas de más de una respuesta. Juegos como estos pueden ayudar realmente a los/as pequeños de pre-escolar a desarrollar varias destrezas. Ejercitan sus destrezas para la memoria, las cuales serán útiles después para aprender a leer. Ellos practican la coordinación mano - ojo mientras manipulan artículos y los esconden para el juego. A medida que los niños participan en estos juegos, ellos aprenden nuevas palabras y son capaces de expresarse a través del lenguaje.

### Evaluación:

Se expresa de forma adecuada con respecto a objetos observados.

### **3.2.1. Técnica de animación.**

Las técnicas de animación pueden ser usadas cuando los estudiantes se ven somnolientos o cansados, para hacer que éstos se muevan y para darles más entusiasmo. Se usan estos juegos por varias razones diferentes, inclusive para ayudar a que las personas se conozca unas a otras, incrementando los niveles de energía o entusiasmo, estimulando el desarrollo de equipos o haciendo que la gente piense sobre un problema en particular.

# TECNICA 2

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 2	DE ANIMACIÓN	Incrementar el nivel de energía y entusiasmo estimulando la participación y la articulación de escenarios de integración grupal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hola, hola amigo.</li><li>• Espacio a mi derecha.</li><li>• ¿Quién es el líder?</li><li>• ¿Qué tipo de animal?</li></ul>	Sandra Tituaña	Segunda semana de marzo 2011





## JUEGOS DE ANIMACIÓN.



### **Objetivo:**

- Incrementar el nivel de energía y entusiasmo estimulando la participación y la articulación de escenarios de integración grupal.

**Materiales:** Patio, colchoneta, alfombra.

**Tiempo:** El requerido

Aspectos que se deben considerar al utilizar las técnicas de animación:

- Utilícelas cuando los/as niños/as demuestren situaciones de adormecimiento, cansancio y para crear un descanso natural entre actividades.
- Trate de escoger juegos que sean apropiados para el contexto escolar.
- Que los juegos permitan la participación y sea sensible a las necesidades y circunstancias de los/as niños/as.
- Que garanticen la seguridad de los pequeños, particularmente en juegos que consistan en correr. Por ejemplo, trate de asegurarse que haya suficiente espacio y que el suelo esté despejado.
- No use solo juegos competitivos, utilice también juegos que incentiven el desarrollo del trabajo en equipos.
- Hágalas breves y continúe con la siguiente actividad planeada.

**Evaluación:** Incrementa su nivel de participación e integración grupal.

**Tema: Hola, hola amigo.**



**Objetivo:**

- Crear un ambiente de empatía e interrelación estudiantil.

**Materiales:** Patio, jardín.

**Tiempo:** 15 minutos.

**Proceso:**

- Los/as niños/as se ponen de pie y forman un círculo.
- Entonces, un/a niño/a camina alrededor del círculo, por fuera y toca a otro/a en el hombro.
- El/a niño/a tocado en el hombro camina alrededor del círculo en la dirección contraria, hasta que las dos personas se encuentren frente a frente. Se saludan mutuamente por sus nombres.
- Luego los/as dos niños/as corren en direcciones opuestas alrededor del círculo, hasta tomar el lugar vacío.
- El/a niño/a que se queda sin puesto camina alrededor del círculo otra vez y el juego continúa hasta que todos hayan tenido un turno.

**Evaluación:** Es participativo, genera confianza y se relaciona con facilidad.

## Tema: Espacio a mi derecha.



### Objetivo:

- Establecer espacios de interrelación estudiantil.

**Materiales:** Patio, jardín.

**Tiempo:** 15 minutos.

### Proceso:

- Los participantes se sientan formando un círculo y el facilitador se asegura que el espacio a su derecha se mantenga vacío.
- Luego le pide a un miembro del grupo que venga a sentarse en el espacio vacío; por ejemplo, “Me gustaría que Lili venga y se siente a mi derecha”.
- Lili se mueve y ahora hay un espacio a la derecha de otro participante.
- El participante que está sentado junto al espacio vacío dice el nombre de otra persona diferente para que venga a sentarse a su lado derecho.
- Continúe hasta que todo el grupo se haya movido una vez.

**Evaluación:** Se relaciona de forma amena y respetuosa.

## Tema: ¿Quién es el líder?



### Objetivo:

- Articular situaciones de liderazgo y organización estudiantil.

**Materiales:** Aula, patio, jardín, salón.

**Tiempo:** 15 minutos.

### Proceso:

- Los participantes se sientan formando un círculo.
- Un/a niño/a se ofrece de voluntario para salir del salón.
- Después que haya salido, el resto del grupo escoge un “líder”.
- El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo.
- El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones.
- El grupo no mira al líder para protegerlo.
- El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen.
- Cuando el voluntario encuentra al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.

**Evaluación:** Demuestran su potencial de liderazgo y trabajo mancomunado.

## Tema: ¿Qué tipo de animal?



**Objetivo:**

- Imitar animales e integrarse de forma amena.

**Materiales:** Aula, patio, jardín, salón.

**Tiempo:** 15 minutos.

**Proceso:**

- Pida a los niños/as que se dividan en pajaras y que formen un círculo.
- Ponga suficientes sillas en el círculo para que todas las parejas, excepto una, tengan asientos.
- En secreto, cada pareja decide qué tipo de animal va a ser.
- Los dos participantes sin sillas son los elefantes.
- Estos caminan por el círculo diciendo los nombres de diferentes animales.
- Cuando adivinan correctamente, los animales que han sido nombrados tienen que pararse y caminar detrás de los elefantes, actuando como los animales que representan.
- Esto continúa hasta que los elefantes ya no puedan adivinar más.
- Luego ellos dicen Leones y todas las parejas corren hacia las sillas.
- La pareja que se queda sin sillas se convierte en los elefantes en el siguiente turno.

**Evaluación:** Imitan, participan y se integran en el trabajo grupal.

# TECNICA Nº 3



TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 3	DEL CUENTO	Incrementar el nivel de energía y entusiasmo estimulando la participación y la articulación de escenarios de integración grupal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Caperucita Roja</li><li>• El Patito Feo</li><li>• Bambi</li><li>• Los Tres Cerditos</li><li>• La Princesa y el Guisante</li><li>• El Mago Merlín</li><li>• El Gato con Botas</li></ul>	Sandra Tituaña	Tercera semana de marzo 2011



### 3.2.2. La Técnica del cuento.



Según el escritor Ciriani (2005, p. 19) expresa que: “Si se toma en cuenta que en el desarrollo del niño preescolar interactúan factores internos y externos que influyen en sus capacidades afectivas, sociales, de lenguaje o motriz, una forma de estimular y enriquecer el habla es a través de la lectura en voz alta.”

Por otra parte, Mejía Sandoval (2006, p. 24) señala que: “Los niños se acercan a la lectura pretendiendo descubrir un mundo mágico, al que solo tienen acceso los adultos”.

Por lo tanto, se considera que al narrar cuentos, el docente no debe agobiar a los/as niños/as con lecturas instructivas, más bien hay que dejarlos que gocen de obras que los trasporte a la fantasía, ya que esto les permitirá desarrollar su imaginación, destreza lingüística y sensibilidad estética. Se destaca también que: la actividad lúdica, la invención y la fantasía son imprescindibles para la

asimilación de la experiencia social y los conocimientos. Ya que una vez que los niños se dan cuenta de la lógica de la narración, descubren que pueden contar cosas de ellos, sus experiencias, de papá o de mamá, de sus ideas, del medio en el que se desarrollan, etcétera. Así, los niños aprenden a interactuar y satisfacer sus necesidades de interrelación.

A los niños les gusta que les narren y escuchar la misma historia una y otra vez. Ellos memorizan la historia y descubren las diversas características de los personajes o sucesos que intervienen en la historia, así como el posible significado de las palabras, de acuerdo con la intención de voz del narrador.

Al narrárseles un cuento a los niños o hacerles una lectura en voz alta, ellos pueden descubrir que una historia puede contarse de diferentes maneras.

La lectura en voz alta y la narración son recursos para el enriquecimiento del lenguaje en los niños. De allí la importancia de que a los niños desde pequeños se les lea, se les cante o se les cuente, y apliquemos estas actividades aun cuando pensemos que los/as niños/as no nos pueden entender todo lo que decimos, ya que estas actividades van desarrollando en ellos una mejor capacidad para escuchar y expresarse, enriqueciendo su vocabulario y desarrollando su proceso de desarrollo del lenguaje.

Sobre este tema de la utilidad de los cuentos, un artículo valioso es el de González López (2006, pp. 11-29), quien identifica 6 factores que explican el valor educativo de los cuentos infantiles:

- a) **Favorecen el desarrollo del alumnado.** Permiten el desarrollo de diferentes contenidos escolares. A través del fomento de la creatividad, aumentan la expresión oral y favorecen el desarrollo del lenguaje comunicativo, estético y creativo.



- b) **Recurso didáctico.** Favorecen el proceso de motivación y aprendizaje del alumnado.
- c) **Herramienta para favorecer la educación en valores.** El cuento es una estrategia lúdica que posibilita la escenificación y dramatización de roles, creencias y valores, de situaciones propias o ajenas.
- d) **Herramienta para favorecer el desarrollo socio-afectivo.** Permiten imaginar y comprender hechos, sentimientos y experiencias.
- e) **Herramienta que favorece el desarrollo corporal.** Permiten experimentar diferentes sensaciones que facilitan el desarrollo corporal y estético de los niños.
- f) **Herramienta lúdica - motivacional.** El cuento prioritariamente tiene un carácter lúdico y a través de actividades motivadoras artísticas y educativas permite al alumnado aproximarse a los contenidos curriculares de cada área del conocimiento.

Determinándose entonces que, en este artículo se señala que el cuento tiene la capacidad de transmisión de roles, creencias y valores que favorecen el desarrollo social-afectivo de los niños.

## CUENTOS PARA NARRAR Y MOTIVAR.

### **Objetivos:**

- Aprender a interactuar y satisfacer sus necesidades de interrelación.
- Desarrollas la destreza de escuchar, a la vez que se dinamiza el nivel de imaginación permite una mejor expresividad e interrelación grupal.

### **Materiales:**

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### **Estrategias y dinámicas para contar cuentos.**

Cuando el narrador se ha dado a la tarea de contar cuentos a niños en edad preescolar es necesario que siga algunas estrategias encaminadas a lograr un mayor éxito en la narración. Dentro de éstas se incluyen las siguientes:

- La elección de un cuento.
- La adaptación del mismo.
- El uso de recursos lingüísticos y paralingüísticos.
- Las actitudes que deben de acompañar al narrador, durante la narración.
- El lograr un tono de voz adecuado al interés de los niños.

Con la narración se puede estimular la socialización de los niños, ya que pueden adquirir confianza para así narrar aquella historia que han escuchado varias veces, o bien atreverse a contar algo acerca de ellos o del entorno que los rodea y por medio de preguntas y respuestas, los niños pueden expresar su opinión con respecto al cuento y centrar su atención desde la perspectiva motivadora.

### **Evaluación:**

Interactúan y satisfacen sus necesidades de interrelación.

Escuchan y expresan sus ideas con facilidad y creatividad y entusiasmo.

## Tema: Caperucita Roja



### Objetivos:

- Desarrollar la destreza de saber escuchar.
- Determinar los personajes principales y su rol en la narración.
- Dinamizar el nivel de motivación y expresividad.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### Narración:

Había una vez una niña llamada Caperucita Roja, ya que su abuelita le regaló una caperuza roja.

Un día, la mamá de Caperucita la mandó a casa de su abuelita, estaba enferma, para que le llevara en una cesta pan, chocolate, azúcar y dulces.

Su mamá le dijo: “no te apartes del camino de siempre, ya que en el bosque hay lobos”.

Caperucita iba cantando por el camino que su mamá le había dicho y, de repente, se encontró con el lobo y le dijo:

Caperucita, Caperucita, ¿dónde vas? A casa de mi abuelita a llevarle pan, chocolate, azúcar y dulces.

¡Vamos a hacer una carrera! Te dejaré a ti el camino más corto y yo el más largo para darte ventaja.

Caperucita aceptó pero ella no sabía que el lobo la había engañado. El lobo llegó antes y se comió a la abuelita.

Cuando ésta llegó, llamó a la puerta:

¿Quién es?, dijo el lobo vestido de abuelita.

Soy yo, dijo Caperucita.

Pasa, pasa nietecita.

Abuelita, qué ojos más grandes tienes, dijo la niña extrañada.

Son para verte mejor.

Abuelita, abuelita, qué orejas tan grandes tienes.

Son para oírte mejor.

Y qué nariz tan grande tienes.

Es para olerte mejor.

Y qué boca tan grande tienes.

¡Es para comerte mejor!

Caperucita empezó a correr por toda la habitación y el lobo tras ella.

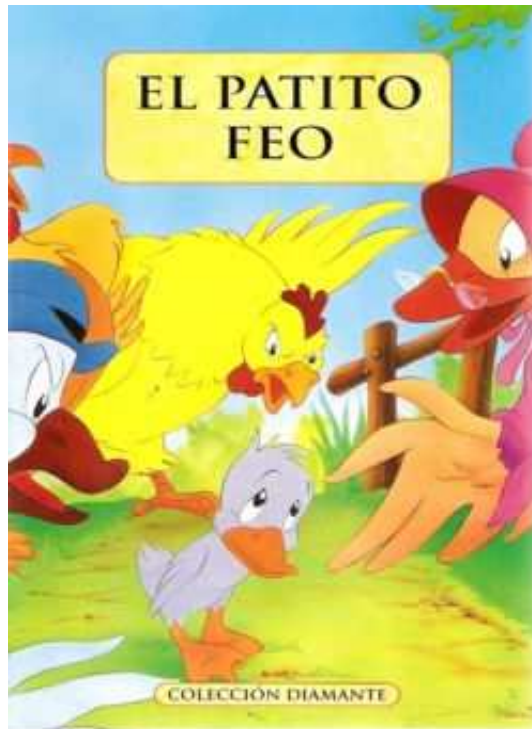
Pasaban por allí unos cazadores y al escuchar los gritos se acercaron con sus escopetas. Al ver al lobo le dispararon y sacaron a la abuelita de la barriga del lobo.

Así que Caperucita después de este susto no volvió a desobedecer a su mamá. Y colorín colorado este cuento se ha acabado.

**Evaluación:**

Sabe escuchar, demuestra actitud positiva a los aprendizajes y expresa sus ideas.

## Tema: El Patito Feo



### Objetivos:

- Desarrollar la destreza de saber escuchar.
- Determinar los personajes principales y su rol en la narración.
- Potencializar la motivación.
- Establecer la moraleja del cuento.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### Narración:

En una hermosa mañana primaveral, una hermosa y fuerte pata empollaba sus huevos y mientras lo hacía, pensaba en los hijitos fuertes y preciosos que pronto iba a tener.

De pronto, empezaron a abrirse los cascarones.

A cada cabeza que asomaba, el corazón le latía con fuerza.

Los patitos empezaron a esponjarse mientras piaban a coro.

La madre los miraba eran todos tan hermosos, únicamente había uno, el último, que resultaba algo raro, como más gordo y feo que los demás.

Poco a poco, los patos fueron creciendo y aprendiendo a buscar entre las hierbas los más gordos gusanos, y a nadar y bucear en el agua. Cada día se les veía más bonitos.

Únicamente aquel que nació al último iba cada día más largo de cuello y más gordo de cuerpo....

La madre pata estaba preocupada y triste ya que todo el mundo que pasaba por el lado del pato lo miraba con rareza.

Poco a poco el vecindario lo empezó a llamar el “patito feo” y hasta sus mismos hermanos lo despreciaban porque lo veían diferente a ellos.

El patito se sentía muy desgraciado y muy sólo y decidió irse de allí.

Cuando todos fueron a dormir, él se escondió entre unos juncos, y así emprendió un largo camino hasta que, de pronto, vio un molino y una hermosa joven echando trigo a las gallinas.

Él se acercó con recelo y al ver que todos callaban decidió quedarse allí a vivir.

Pero al poco tiempo todos empezaron a llamarle “patito feo”, “pato gordo”..., e incluso el gallo lo maltrataba.

Una noche escuchó a los dueños del molino decir: “Ese pato está demasiado gordo; lo vamos a tener que asar”.

El pato enmudeció de miedo y decidió que esa noche huiría de allí.

Durante todo el invierno estuvo deambulando de un sitio para otro sin encontrar donde vivir, ni con quién.

Cuando llegó por fin la primavera, el pato salió de su cobijo para pasear. De pronto, vio a unos hermosos cisnes blancos, de cuello largo, y el patito decidió acercarse a ellos.

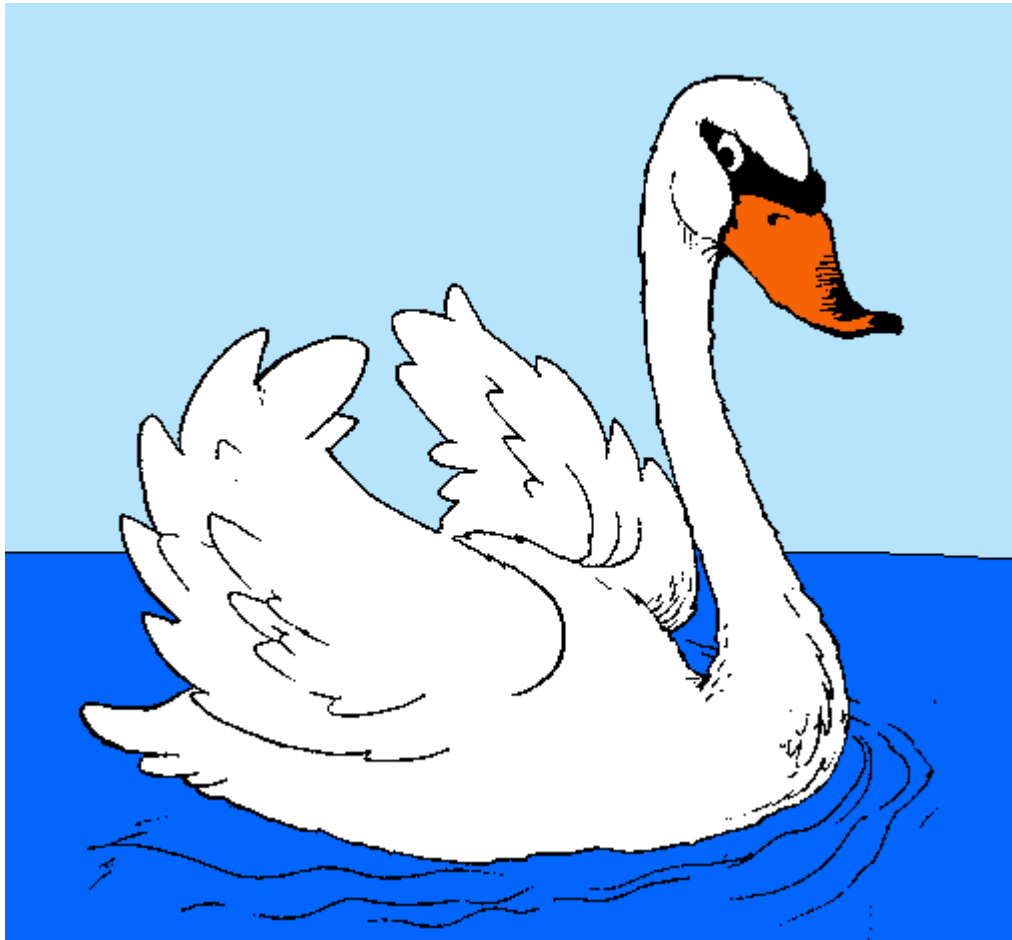
Los cisnes al verlo se alegraron y el pato se quedó un poco asombrado, ya que nadie nunca se había alegrado de verlo.

Todos los cisnes lo rodearon y lo aceptaron desde un primer momento.

Él no sabía que le estaba pasando: de pronto, miró al agua del lago y fue así como al ver su sombra descubrió que era un precioso cisne más. Desde entonces vivió feliz y muy querido con su nueva familia.

**Evaluación:**

Escucha con atención, se interrelaciona fácilmente y se expresa libremente.



## Tema: Bambi



### Objetivos:

- Desarrollar la destreza de saber escuchar.
- Determinar e imitar a los personajes principales y su rol en la narración.
- Establecer el mensaje que contiene el cuento.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### Narración:

Érase una vez un bosque donde vivían muchos animales y donde todos eran muy amiguitos.

Una mañana un pequeño conejo llamado Tambor fue a despertar al búho para ir a ver un pequeño cervatillo que acababa de nacer.

Se reunieron todos los animalitos del bosque y fueron a conocer a Bambi, que así se llamaba el nuevo cervatillo. Todos se hicieron muy amigos de él y le fueron enseñando todo lo que había en el bosque: las flores, los ríos y los nombres de los distintos animales, pues para Bambi todo era desconocido.

Todos los días se juntaban en un claro del bosque para jugar.



Una mañana, la mamá de Bambi lo llevó a ver a su padre que era el jefe de la manada de todos los ciervos y el encargado de vigilar y de cuidar de ellos. Cuando estaban los dos dando un paseo, oyeron ladridos de un perro. ¡Corre, corre Bambi! - dijo el padre - ponte a salvo. ¿Por qué, papi?, preguntó Bambi. Son los hombres y cada vez que vienen al bosque intentan cazarnos, cortan árboles, por eso cuando los oigas debes de huir y buscar refugio.

Pasaron los días y su padre le fue enseñando todo lo que debía de saber pues el día que él fuera muy mayor, Bambi sería el encargado de cuidar a la manada.

Más tarde, Bambi conoció a una pequeña cervatilla que era muy muy guapa llamada Farina y de la que se enamoró enseguida.

Un día que estaban jugando las dos oyeron los ladridos de un perro y Bambi pensó: ¡Son los hombres!, e intentó huir, pero cuando se dio cuenta el perro estaba tan cerca que no le quedó más remedio que enfrentarse a él para defender a Farina.

Cuando ésta estuvo a salvo, trató de correr pero se encontró con un precipicio que tuvo que saltar, y al saltar, los cazadores le dispararon y Bambi quedó herido.

Pronto acudió su papá y todos sus amigos y le ayudaron a pasar el río, pues sólo una vez que lo cruzaran estarían a salvo de los hombres, cuando lo lograron le curaron las heridas y se puso bien muy pronto.

Pasado el tiempo, nuestro protagonista había crecido mucho. Ya era un adulto. Fue a ver a sus amigos y les costó trabajo reconocerlo pues había cambiado bastante y tenía unos cuernos preciosos.

El búho ya estaba viejecito y Tambor se había casado con una conejita y tenían tres conejitos. Bambi se casó con Farina y tuvieron un pequeño cervatillo al que fueron a conocer todos los animalitos del bosque, igual que pasó cuando él nació.

Vivieron todos muy felices y Bambi era ahora el encargado de cuidar de todos ellos, igual que antes lo hizo su papá, que ya era muy mayor para hacerlo.

### **Evaluación:**

Escucha con interés, imita personajes y establece el mensaje principal del cuento.

## Tema: Los Tres Cerditos



### Objetivos:

- Desarrollar la destreza de saber escuchar.
- Determinar los personajes principales y su rol en la narración.
- Potencializar la imaginación para mejorar la creatividad.
- Imitar escenarios de persecución y escape.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### Narración:

En el corazón del bosque vivían tres cerditos que eran hermanos. El lobo siempre andaba persiguiéndoles para comérselos.

Para escapar del lobo, los cerditos decidieron hacerse una casa:

El pequeño la hizo de paja, para acabar antes y poder irse a jugar.

El mediano construyó una casita de madera. Al ver que su hermano pequeño había terminado ya, se dio prisa para irse a jugar con él.

El mayor trabajaba en su casa de ladrillo.- Ya veréis lo que hace el lobo con vuestras casas- riñó a sus hermanos mientras éstos se lo pasaban en grande.

El lobo salió detrás del cerdito pequeño y él corrió hasta su casita de paja, pero el lobo sopló y sopló y la casita de paja derrumbó.

El lobo persiguió también al cerdito por el bosque, que corrió a refugiarse en casa de su hermano mediano. Pero el lobo sopló y sopló y la casita de madera derribó.

Los dos cerditos salieron pitando de allí.

Casi sin aliento, con el lobo pegado a sus talones, llegaron a la casa del hermano mayor. Los tres se metieron dentro y cerraron bien todas las puertas y ventanas.

El lobo se puso a dar vueltas a la casa, buscando algún sitio por el que entrar. Con una escalera larguísima trepó hasta el tejado, para colarse por la chimenea. Pero el cerdito mayor puso al fuego una olla con agua. El lobo comilón descendió por el interior de la chimenea, pero cayó sobre el agua hirviendo y se escaldó.

Escapó de allí dando unos terribles aullidos que se oyeron en todo el bosque. Se cuenta que nunca jamás quiso comer cerdito.

**Evaluación:** Escucha con atención, determina personajes principales y es creativo e imita escenarios.



## Tema: La Princesa y el Guisante



### Objetivos:

- Desarrollar la destreza de saber escuchar.
- Determinar los personajes principales y su rol en la narración.
- Potenciar la creatividad y motivación hacia el proceso de E – A.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### Narración:

Érase una vez un príncipe que quería casarse, pero tenía que ser con una princesa de verdad. De modo que dio la vuelta al mundo para encontrar una que lo fuera; pero aunque en todas partes encontró no pocas princesas, que lo fueran de verdad era imposible de saber, porque siempre había algo en ellas que no terminaba de convencerle. Así es que regresó muy desconsolado, por su gran deseo de casarse con una princesa auténtica.

Una noche estalló una tempestad horrible, con rayos y truenos y lluvia a cántaros; era una noche, en verdad, espantosa. De pronto golpearon a la puerta del castillo, y el viejo rey fue a abrir.

Afuera había una princesa. Pero, Dios mío, ¡qué aspecto presentaba con la lluvia y el mal tiempo! El agua le goteaba del pelo y de las ropas, le corría por la punta de los zapatos y le salía por el tacón y, sin embargo, decía que era una princesa auténtica. Bueno, eso ya lo veremos, pensó la vieja reina. Y sin decir palabra, fue a la alcoba, apartó toda la ropa de la cama y puso un guisante en el fondo. Después cogió veinte colchones y los puso sobre el guisante, y además colocó veinte edredones sobre los colchones.

La que decía ser princesa dormiría allí aquella noche.

A la mañana siguiente le preguntaron qué tal había dormido.

¡Oh, terriblemente mal! -dijo la princesa-. Apenas si he pegado ojo en toda la noche. ¡Sabe Dios lo que habría en la cama! He dormido sobre algo tan duro que tengo todo el cuerpo lleno de magulladuras. ¡Ha sido horrible!

Así pudieron ver que era una princesa de verdad, porque a través de veinte colchones y de veinte edredones había notado el guisante. Sólo una auténtica princesa podía haber tenido una piel tan delicada.

El príncipe la tomó por esposa, porque ahora pudo estar seguro de que se casaba con una princesa auténtica, y el guisante entró a formar parte de las joyas de la corona, donde todavía puede verse, a no ser que alguien se lo haya comido.

¡Como veréis, éste sí que fue un auténtico cuento!

**Evaluación:**

Escucha, determina personaje principal y manifiesta sus ideas con libertad.

## Tema: El Mago Merlín



### Objetivos:

- Desarrollar la destreza de saber escuchar.
- Determinar los personajes principales y su rol en la narración.
- Estimular la creatividad y suponer el final del cuento.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Video – juegos.

### Narración:

Hace muchos años, cuando Inglaterra no era más que un puñado de reinos que batallaban entre sí, vino al mundo Arturo, hijo del rey Uther. La madre del niño murió al poco de nacer éste, y el padre se lo entregó al mago Merlín con el fin de que lo educara. El mago Merlín decidió llevar al pequeño al castillo de un noble, quien, además, tenía un hijo de corta edad llamado Kay. Para garantizar la seguridad del príncipe Arturo, Merlín no descubrió sus orígenes.

Cada día Merlín explicaba al pequeño Arturo todas las ciencias conocidas y, como era mago, incluso le enseñaba algunas cosas de las ciencias del futuro y ciertas fórmulas mágicas.

Los años fueron pasando y el rey Uther murió sin que nadie le conociera descendencia. Los nobles acudieron a Merlín para encontrar al monarca sucesor. Merlín hizo aparecer sobre una roca una espada firmemente clavada a un yunque de hierro, con una leyenda que decía: Esta es la espada Excalibur. Quien consiga sacarla de este yunque, será rey de Inglaterra.

Los nobles probaron fortuna pero, a pesar de todos sus esfuerzos, no consiguieron mover la espada ni un milímetro. Arturo y Kay, que eran ya dos apuestos muchachos, habían ido a la ciudad para asistir a un torneo en el que Kay pensaba participar. Cuando ya se aproximaba la hora, Arturo se dio cuenta de que había olvidado la espada de Kay en la posada. Salió corriendo a toda velocidad, pero cuando llegó allí, la puerta estaba cerrada. Arturo no sabía qué hacer. Sin espada, Kay no podría participar en el torneo. En su desesperación, miró alrededor y descubrió la espada Excalibur. Acercándose a la roca, tiró del arma. En ese momento un rayo de luz blanca descendió sobre él y Arturo extrajo la espada sin encontrar la menor resistencia. Corrió hasta Kay y se la ofreció. Kay se extrañó al ver que no era su espada.

Arturo le explicó lo ocurrido. Kay vio la inscripción de "Excalibur" en la espada y se lo hizo saber a su padre. Éste ordenó a Arturo que la volviera a colocar en su lugar. Todos los nobles intentaron sacarla de nuevo, pero ninguno lo consiguió. Entonces Arturo tomó la empuñadura entre sus manos. Sobre su cabeza volvió a descender un rayo de luz blanca y Arturo extrajo la espada sin el menor esfuerzo. Todos admitieron que aquel muchachito sin ningún título conocido debía llevar la corona de Inglaterra, y desfilaron ante su trono, jurándole fidelidad. Merlín, pensando que Arturo ya no le necesitaba, se retiró a su morada.

Pero no había transcurrido mucho tiempo cuando algunos nobles se alzaron en armas contra el rey Arturo. Merlín proclamó que Arturo era hijo del rey Uther, por lo que era rey legítimo. Pero los nobles siguieron en guerra hasta que, al fin, fueron derrotados gracias al valor de Arturo, ayudado por la magia de Merlín. Para evitar que lo ocurrido volviera a repetirse, Arturo creó la Tabla Redonda, que estaba formada por todos los nobles leales al reino. Luego se casó con la princesa Ginebra, a lo que siguieron años de prosperidad y felicidad tanto para Inglaterra como para Arturo. Ya puedes seguir reinando sin necesidad de mis consejos -le dijo Merlín a Arturo-. Continúa siendo un rey justo y el futuro hablará de ti.

**Evaluación:** Escucha con atención y participa con alegría en el trabajo de aula.





## Tema: El Gato con Botas



### Objetivos:

- Dramatizar los personajes principales de la narración.
- Estimular la creatividad y motivación.

### Materiales:

- Cuentos.
- Videos.
- Escenarios.

### Narración:

Érase una vez un viejo molinero que tenía tres hijos. Acercándose la hora de su muerte hizo llamar a sus tres hijos.

- Mirad, quiero repartiros lo poco que tengo antes de morirme. Al mayor le dejó el molino, al mediano le dejó el burro y al más pequeñito le dejó lo último que le quedaba, el gato. Dicho esto, el padre murió.

Mientras los dos hermanos mayores se dedicaron a explotar su herencia, el más pequeño cogió unas de las botas que tenía su padre, se las puso al gato y ambos se fueron a recorrer el mundo. En el camino se sentaron a descansar bajo la sombra de un árbol. Mientras el amo dormía, el gato le quitó una de las bolsas que tenía el amo, la llenó de hierba y dejó la bolsa abierta. En ese momento se acercó un conejo impresionado por el color verde de esa hierba y se metió dentro de la bolsa. El gato tiró de la cuerda que le rodeaba y el conejo quedó atrapado en la bolsa. Se hecho la bolsa a cuestras y se dirigió hacia palacio para entregársela al rey. Vengo de parte de mi amo, el marqués Carrabás, que le manda este obsequio. El rey muy agradecido aceptó la ofrenda.

Pasaron los días y el gato seguía mandándole regalos al rey de parte de su amo. Un día, el rey decidió hacer una fiesta en palacio y el gato con botas se enteró de ella y pronto se le ocurrió una idea.

- ¡Amo, Amo! Sé cómo podemos mejorar nuestras vidas. Tú solo sigue mis instrucciones.

El amo no entendía muy bien lo que el gato le pedía, pero no tenía nada que perder, así que aceptó. ¡Rápido, Amo! Quítese la ropa y métase en el río. Se acercaban carruajes reales, era el rey y su hija. En el momento que se acercaban el gato chilló: ¡Socorro! ¡Socorro! ¡El marqués Carrabás se ahoga! ¡Ayuda!

El rey atraído por los chillidos del gato se acercó a ver lo que pasaba. La princesa se quedó asombrada de la belleza del marqués. Se vistió el marqués y se subió a la carroza. El gato con botas, adelantándose siempre a las cosas, corrió a los campos el pueblo y pidió a la gente que dijeran al rey que los campos eran del marqués y así ocurrió.

Lo único que le falta a mi amo -dijo el gato- es un castillo, así que se acordó del castillo del ogro y decidió acercarse a hablar con él. ¡Señor Ogro!, me he enterado de los poderes que usted tiene, pero yo no me lo creo así que he venido a ver si es verdad.

El ogro enfurecido de la incredulidad del gato, cogió aire y ¡zás! se convirtió en un feroz león. Muy bien, -dijo el gato- pero eso era fácil, porque tú eres un ogro, casi tan grande como un león. Pero, ¿a que no puedes convertirte en algo pequeño? En una mosca, no, mejor en un ratón, ¿puedes? El ogro sopló y se convirtió en un pequeño ratón y antes de que se diera cuenta ¡zás! el gato se abalanzó sobre él y se lo comió. En ese instante sintió pasar las carrozas y salió a la puerta chillando: ¡Amo, Amo! Vamos, entrad.

El rey quedó maravillado de todas las posesiones del marqués y le propuso que se casara con su hija y compartieran reinos. Él aceptó y desde entonces tanto el gato como el marqués vivieron felices y comieron perdices.

**Evaluación:** Escucha y participa asumiendo roles que posibilitan su interrelación con el grupo escolar.



# TECNICA N° 4

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
<b>Técnica # 4</b>	Formas económicas de motivar	Utilizar actitudes, gestos o frases cortas que estimulen el interés y potencialicen el trabajo en el aula.		Sandra Tituaña	Cuarta semana de marzo 2011



### 3.2.3. Técnicas o formas económicas de motivar.



**Objetivo:** Utilizar actitudes, gestos o frases cortas que estimulen el interés y potencialicen el trabajo en el aula, como:

- Una sonrisa.
- Una suave palmada en la espalda.
- Una mirada de agrado.
- Unas simples y sinceras gracias.
- Una cara feliz.
- Hacer un reconocimiento público delante de compañeros/as y comunidad educativa.
- Un certificado de felicitación o reconocimiento por un trabajo o tarea bien hecha.
- Escuchar las ideas o propuestas de los estudiantes para la solución de situaciones o problemas.
- Permitir al estudiante trabajar en ideas o proyectos que fortalezcan su autoestima e investigación.
- Elegir a los estudiantes que hayan alcanzado mayores logros en sus estudios.
- Preguntar a los estudiantes que tipos de recompensa cualitativas les gustaría tener.
- Implementar un certificado tipo: “Al mejor amigo”, “Al amigo solidario” “Al estudiante responsable”, “Al estudiante puntual”, etc.

### 3.2.4. Técnica de la recreación.



Esta técnica comprende toda clase de distracciones dentro y fuera del aula para cualquier edad, se fundamenta en cuanto, en la recreación uno hace aquello que le gusta y les es placentero.

Las razones que lleva a un/a niño/a a desarrollar una actividad, se lo puede determinar como recreativa si es por gusto; si es por obligación es trabajo, y si es trabajo placentero es porque está satisfaciendo una necesidad. Todo ello depende de factores motivacionales que le induzcan a la satisfacción de intereses o necesidades.

En este contexto, es importante que la acción de la escuela hacia el desarrollo integral del/la niño/a se vea rodeada de métodos que en vez de ser impuestos y obligatorios, sean de tipo recreativo, constructivo y motivante para que ellos mismos exploren sus propias capacidades usando actividades que los divierta y les permita desarrollar sus habilidades y destrezas. Para ello, es necesario que los docentes perfeccionen las destrezas y habilidades recreativas a ser implementadas como complemento del proceso de enseñanza – aprendizaje, modificando la metodología usada hasta hoy, reforzando lo anterior con un seguimiento de los logros obtenidos por cada uno de los estudiantes.

Sobre la base de estos indicadores se observará que aparecen niños/as con capacidades superiores de asimilación y destrezas que se pueden aprovechar para incentivar el desarrollo de los más lentos y en esta forma estimular las inclinaciones de liderazgo que existan en un ambiente de aula óptimo.

#### **Objetivos de recreación:**

- Contribuir a la formación integral de la niñez, desarrollando al máximo sus potencialidades biológicas, espirituales y psíquicas.
- Educar al/la niño/a para el uso adecuado del tiempo de trabajo en el aula.
- Colaborar con la formación integral de la población infantil preescolar.
- Educar al niño y la niña a través del juego, desarrollando capacidades e intereses, orientándolos de acuerdo a sus necesidades y aptitudes.

#### **Características de la recreación:**

- Son actividades libres, espontáneas, naturales y motivadoras.
- Son de carácter general.
- Se realiza en todo momento, generalmente al inicio de la clase y para centrar la atención.
- Su aplicación produce satisfacción, agrado y curiosidad.
- Ofrece oportunidades para el descanso y compensación al esfuerzo.
- Ofrece oportunidades de creación y expresión verbal y espiritual.
- Involucra actividades que son generalmente auto-motivadas y voluntarias.
- Es por naturaleza seria y requiere concentración del participante.
- Es un estado de expresión creativa, es constructiva y benéfica para el individuo y la sociedad.

#### **Importancia de la recreación.**

- Mantiene el equilibrio entre la rutina diaria y las actividades placenteras, para evitar el aburrimiento y déficit de atención de los estudiantes.
- Enriquece la vida de la personas, más aun si son niños.
- Brinda satisfacciones y contribuye al desarrollo y bienestar físico, cognitivo y emocional.

- Fomenta disciplina, identidad y expresión.
- Subordina intereses egoístas en el campo grupal.
- Previene inadecuados comportamientos.
- Logra la cooperación, lealtad y compañerismo.
- Educa a la sociedad para el buen uso del tiempo libre
- Proporciona un medio aceptable de expresión recreativa.

### **Principios de la recreación desde la perspectiva motivacional.**

- Proporciona a los/as niños/as la oportunidad de realizar actividades que favorezcan su desarrollo como: trepar, saltar, correr, bailar, cantar, etc.
- Ayuda a que los/as niños/as descubran qué actividades le brindan satisfacciones personales y aprendizajes significativos.
- Todo niño debe ser alentado para que tenga uno o más entretenimientos para ocupar eficientemente el tiempo libre.
- La utilización del juego en la recreación infantil le permite a los niños un crecimiento normal.
- Una forma de satisfacción recreativa y motivacional es la de cooperar en la construcción de una mejor forma de vida.
- El ser humano cumple adecuadamente su recreación cuando la actividad que elige crea en él placer.
- El descanso, los ejercicios de respiración, el reposo, un cuento, adivinanzas, el minuto del cachito, cantar, la reflexión... son formas activas de recreación.

### **Valor educativo de la recreación.**

- Dentro del campo educativo, permite desarrollar un conjunto de valores que contribuye a la formación de la niñez.
- Pone sus recursos en favor de los estudiantes, para una adecuada articulación de las áreas cognitivas.
- Permite el desarrollo integral de la niñez, a la vez que los integra con los demás.
- Permite la transmisión de la herencia social y cultural.
- Fomenta el uso constructivo del tiempo libre



- Permite el desarrollo de la disciplina y autodisciplina de los estudiantes.
- Da oportunidad para practicar situaciones de mando y contribuye al desarrollo de la personalidad de los niños, elevando su autoestima.
- Despierta la sensibilidad social y crea oportunidades para descubrir nuevos valores individuales.
- Genera oportunidades para descubrir nuevos intereses tanto científicos como culturales.
- Mantiene el equilibrio psicofisiológico del individuo.

### **Instrumentos de los que se vale la recreación.**

Las Artes plásticas, las Artes escénicas, la comunicación y la Educación Física son efectivos instrumentos de los cuales se vale la recreación para motivar.

Otras actividades de las que se puede valer la docente para motivar pueden ser:

- Diferenciar visual y táctilmente, formas, tamaños, longitudes, alturas, colores, durezas, brillos, grosores.
- Comparar las cualidades de distintos objetos.
- Pegar los materiales sobre papeles grandes, para que el niño sienta que trabaja con absoluta libertad.
- Modelar montañas, trazar calles, cavar canales, reproducir el aula.
- Personificar los pinceles para expresar sensaciones diversas Ej.: El pincel salta como un pajarito, se arrastra como una serpiente, camina como un gato, etc.
- Construir figuras empleando toda clase de objetos, pegándolos, atándolos, adhiriéndolos con alfileres o clavos.
- Construir títeres.

# TECNICA Nº 5



TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 5	De la recreación	Contribuir a la formación integral de la niñez, desarrollando al máximo sus potencialidades biológicas, espirituales y psíquicas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• El juego de los animales de la granja</li><li>• Completa mi historia</li><li>• Espejito, espejito...</li><li>• Botar Sonrisas</li><li>• El regalo va pasando</li><li>• El semáforo</li><li>• El correo llega...</li></ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de abril 2011



## El juego de los animales de la granja



Esta dinámica está dirigida a estudiantes de cinco años, quienes podrán disfrutar expresándose con su propio cuerpo.

**Objetivo:** Identificar algunas de las características principales de los animales de la granja y reconocer semejanzas y diferencias entre ellos.

**Materiales:**

- Animales del medio.
- Granja.
- Entorno rural.

**Tiempo:** 15 minutos

**Procedimiento:**

- Según el número de estudiantes que se tenga en clase, prepare tarjetas con los dibujos de diferentes animales de la granja: cerdos, gallinas, vacas, etc., para formar grupos de cuatro o cinco estudiantes.

- Entregue una tarjeta a cada niño y explícales que deben imitar los sonidos y la forma de desplazamiento del animal que les haya tocado.
- Los niños deberán encontrar a los compañeros que estén imitando el mismo animal que ellos y formar un grupo.
- Cuando se hayan formado todos los grupos, los estudiantes deberán identificar qué animal está representando cada grupo.
- Luego se debe preguntar a los estudiantes en qué se parece y en qué se diferencia su animal al de los otros grupos.

**Evaluación:** Determina e imita mediante el juego las características observadas en los animales de la granja o el entorno.



## Completa mi historia



**Objetivo:** Desarrollar la creatividad e imaginación en los niños y niñas.

**Materiales:**

- Cuentos.
- Video.

**Tiempo:** 10 minutos

**Procedimiento:**

Consiste en inventar un cuento o una historia divertida de forma colectiva.

Ya que este juego estimula mucho el desarrollo de la creatividad e imaginación de los/as niños/as, porque ellos aprenden a expresarse al mismo tiempo que aprenden nuevo vocabulario y esto puede desembocar en la narración de historias creíbles o totalmente disparatadas.

El juego comienza con una frase y cada niño/a en su turno le corresponderá continuar, recogiendo en su intervención la última palabra que exprese su antecesor en la palabra.

El resultado es una historia muy creativa y divertida posible.

Se continúa así hasta que intervenga el último estudiante o participante y termine la narración del cuento. Fuente: [www.primaria.profes.net](http://www.primaria.profes.net)

**Evaluación:** Demuestra creatividad e imaginación para finalizar el cuento.



## Espejito, espejito...



**Objetivo:** Reconocer e identificar las partes del cuerpo y sus funciones.

**Materiales:**

- Espejo.

**Tiempo:** 10 minutos

**Proceso:**

Esta es una dinámica de dramatización, recomendada para niños de pre-primaria y/o primaria. Sirve para estimular las habilidades físicas y la coordinación de los niños, ya que ellos no siempre se dan cuenta de sus propios movimientos, así que una manera de mejorar su control muscular es “jugar a los espejos”.

La dinámica consiste en lo siguiente: El niño y el profesor se colocan frente a frente. Uno conduce con movimientos muy lentos; el otro se limita a reflejarlos como si fuera un espejo. También podemos hacerlo formando parejas de estudiantes. Uno de ellos debe ser el niño real y el otro el reflejo.

Fuente: dinosaurio.com

**Evaluación:** Reconoce e identifica las partes de su cuerpo al observarse en un espejo.

## Botar Sonrisas



**Objetivo:** Asumir actitudes temporales para interrelacionarse.

**Tiempo:** 10 minutos

**Procesos:**

Los jugadores forman un círculo.

Uno de ellos sonríe forzosamente.

De repente hace el gesto de agarrar con la mano la sonrisa y se la bota a otro.

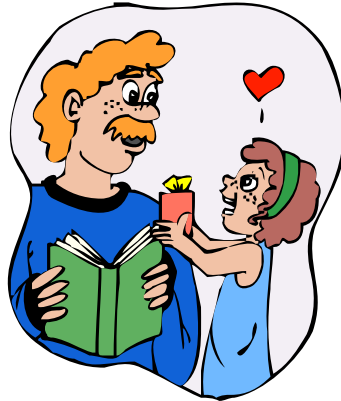
Todos los restantes jugadores, deben permanecer serios; nadie puede sonreír, excepto el que recibe la sonrisa, y hasta cuando la bota hacia otro niño/a; luego debe permanecer serio.

Van saliendo del círculo, los que no cumplen las reglas del juego.

**Evaluación:** Conservan actitudes que les permite participar en un juego de interrelación grupal.



## Tema: El regalo va pasando



**Objetivo:** Demostrar rapidez y atención.

**Materiales:**

- Pañuelo o bufanda.
- Pito.
- Regalo.

**Tiempo:** 8 minutos

**Procesos:**

Se colocan en círculo todos los participantes; uno en el centro con los ojos vendados y con un silbato o pito.

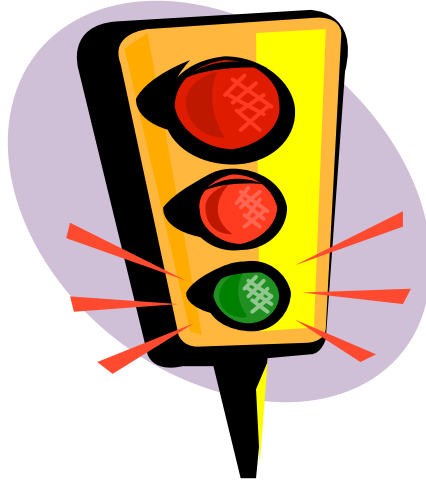
El regalo va pasando de uno a otro de los participantes que formen el círculo. Al mismo tiempo, la persona que está en el centro con los ojos vendados, repite insistentemente: el regalo va pasando...

Cuando a éste le parezca bien, toca el silbato, y el participante que en ese momento tenga el regalo queda excluido del juego.

Lo importante es pasar el regalo al compañero, lo más pronto posible, a fin de que el silbato no nos sorprenda con el regalo.

**Evaluación:** Demuestra atención y rapidez en las acciones.

## Tema: El semáforo



**Objetivo:** Demostrar rapidez y atención.

**Materiales:**

- Tocabiscos.

**Tiempo:** 8 minutos

**Procesos:**

Se forman parejas y con tocadiscos se organiza el baile.

Las parejas tratan de hacer un círculo. La música permanece todo el tiempo.

El que dirige el juego dice: "El semáforo está en rojo", todos deben seguir bailando mientras el semáforo está en rojo.

Cuando el que dirige dice que "está en verde", las parejas instantáneamente deben pararse y no seguir bailando.

Si el que dirige dice: "está en amarillo", todos deben de cambiar de pareja. Debe haber algunos para que controlen los errores que cometan las parejas.

**Evaluación:** Demuestra rapidez, atención y coordinación en su accionar.

## Tema: El correo llega...



**Objetivo:** Demostrar rapidez y atención.

**Materiales:**

- Sillas.

**Tiempo:** 8 minutos

**Procesos:**

Este juego se puede realizar de pie o sentados.

Quien dirige el juego dice: "llegó el correo para los que tienen... zapatos negros ... blusas blancas, etc.".

Los aludidos, deben cambiar de sitio prontamente.

Este juego ayuda a formar sub-grupos de trabajo en una convivencia u otra clase de actividad.

**Evaluación:** Coordinan, escuchan y cumplen órdenes.

# TECNICA N° 6

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 6	DE LA NARRACIÓN DE FÁBULAS	Lograr mediante el análisis, reflexión y recreación extraer de los/as niños/as opiniones, conclusiones, recomendaciones y centrar la atención dentro del proceso de E – A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La zorra y el leñador.</li> <li>• La zorra y la liebre</li> <li>• El león y el ratón</li> <li>• El caballo y el asno</li> <li>• El lobo y la cabra</li> </ul>	Sandra Tituaña	Segunda semana de abril 2011



### **3.2.5. Técnica de la narración de Fábulas.**

Esta técnica tiene como propósito despertar en los/as niños/as el sentido de reflexión; a través, de una breve composición literaria en verso o prosa, cuyos personajes son en general animales u objetos inanimados. En su forma tradicional, apunta a demostrar una verdad moral que, a modo de advertencia o consejo, se sintetiza al final de la narración en una moraleja.

#### **Objetivo:**

- Lograr mediante el análisis, reflexión y recreación extraer de los/as niños/as opiniones, conclusiones, recomendaciones y centrar la atención dentro del proceso de E – A.

**Materiales:** Textos de fábulas, Fábulas de Esopo, etc.

**Tiempo:** Cada fábula no lleva en su aplicación más de 10 minutos.

#### **Procedimiento:**

- Lectura o narración de la fábula.
- Extraer ideas que desarrollen valores y nuevos comportamientos en los/as estudiantes.
- Jugar con supuestos para extraer conclusiones.
- Moraleja.

## FÁBULAS QUE SE PUEDEN APLICAR:

### Tema: La zorra y el leñador.

[www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/](http://www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/)



Una zorra estaba siendo perseguida por unos cazadores cuando llegó al sitio de un leñador y le suplicó que la escondiera.

El hombre le aconsejó que ingresara a su cabaña.

Casi de inmediato llegaron los cazadores, y le preguntaron al leñador si había visto a la zorra.

El leñador, con la voz les dijo que no, pero con su mano disimuladamente señalaba la cabaña donde se había escondido.

Los cazadores no comprendieron las señas de la mano y se confiaron únicamente en lo dicho con la palabra.

La zorra al verlos marcharse, salió sin decir nada.

Le reprochó el leñador por qué a pesar de haberla salvado, no le daba las gracias, a lo que la zorra respondió: Te hubiera dado las gracias si tus manos y tu boca hubieran dicho lo mismo.

**Evaluación:** establece la moraleja: “No niegues con tus actos, lo que pregonas con tus palabras”.

### Tema: La zorra y la liebre



Un día una liebre le dijo a una zorra:

¿Podrías decirme si realmente es cierto que tienes muchas ganancias, y por qué te llaman la ganadora?

Si quieres saberlo - contestó la zorra -, te invito a cenar conmigo.

Aceptó la liebre y la siguió; pero al llegar a casa de doña zorra vio que no había más cena que la misma liebre.

Entonces dijo la liebre:

¡Al fin comprendo para mi desgracia de donde viene tu nombre: no es de tus trabajos, sino de tus engaños!

**Evaluación:** Determina la moraleja: “Nunca le pidas lecciones a los tramposos, pues tú mismo serás el tema de la lección”.

## Tema: El león y el ratón

[www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/](http://www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/)



Dormía tranquilamente un león, cuando un ratón empezó a jugar encima de su cuerpo.

Despertó el león y rápidamente atrapó al ratón; y cuando estaba el ratón a punto de ser devorado, le pidió al león que le perdonara, prometiéndole ayudarlo al león si en algún momento éste estuviera en peligro.

El león echó a reír y lo dejó marchar.

Pocos días después unos cazadores apresaron al rey de la selva y le ataron con una cuerda a un frondoso árbol para luego venderlo a un circo.

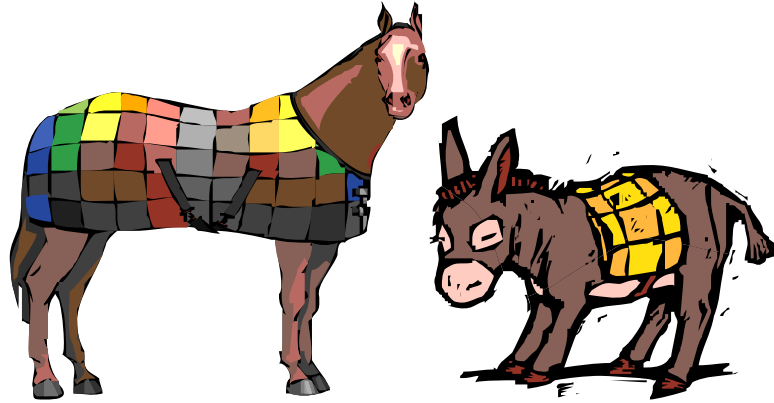
Pero, pasaba por ahí el ratoncillo, quien al oír los lamentos del león, corrió al lugar y royó la cuerda, dejándolo libre. Al mismo tiempo que le decía: Días atrás te burlaste de mí pensando que nada podría hacer por ti en agradecimiento. Ahora es bueno que sepas que los pequeños ratones somos agradecidos y cumplidos.

**Evaluación:** Establece la moraleja de la fábula: “Nunca desprecies las promesas de los pequeños honestos. Cuando llegue el momento las cumplirán”.



## Tema: El caballo y el asno

[www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/](http://www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/)



Un hombre tenía un caballo y un asno.

Un día que ambos iban camino a la ciudad, el asno, sintiéndose cansado, le dijo al caballo: Toma una parte de mi carga si te interesa mi vida.

El caballo haciéndose el sordo no dijo nada y el asno cayó víctima de la fatiga, y murió allí mismo.

Entonces, el dueño echó toda la carga encima del caballo, incluso la piel del asno.

El caballo, al sentir tanto peso, suspirando dijo:

¡Qué mala suerte tengo! ¡Por no haber querido cargar con un ligero fardo ahora tengo que cargar con todo, y hasta con la piel del asno encima!

**Evaluación:** Determina la moraleja de la fábula: “Cada vez que no tienes tu mano para ayudar a tu prójimo que honestamente te lo pide, sin que lo notes en ese momento, en realidad te estás perjudicando a ti mismo”.

## Tema: El lobo y la cabra

[www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/](http://www.pekegifs.com/pekemundo/fabulas/)



Encontró un lobo a una cabra que pastaba a la orilla de un precipicio. Como no podía llegar a donde estaba ella le dijo:

- Oye amiga, mejor baja pues te puedes caer de ahí. Además, mira este prado donde estoy yo, está bien verde y lleno de rico pasto.

Pero la cabra le dijo:

- Bien sé que no me invitas a comer con engaños, porque tus intenciones malévolas es comerme, siendo yo tu plato.

**Evaluación:** Establece la moraleja de la fábula: “Conoce siempre a los malvados, para que no te atrapen con sus engaños”.

# TECNICA Nº 7

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 7	Las frases positivas	Lograr que los/as niños/as sean ordenados, estudiosos, alegres, sinceros, responsables, y que centren su atención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frases dichas</li> <li>• Actitud promovida</li> </ul>	Sandra Tituaña	Tercera semana de abril 2011



pix1135 www.fotosearch.com



### **3.2.6. Técnica de las frases positivas para motivar a los niños.**

Las frases positivas deben ser usadas a menudo en la educación. Por cuanto, se puede motivar a los/as niños/as, desde la más temprana edad, para que aprendan y sepan lo que esperamos de ellos y para ellos.

La motivación es la estrategia que más puede colaborar en esta, despertando en ellos una acción positiva para enfrentar o intervenir los procesos de E – A. Deben ser usadas a menudo. Delante de otras personas aumentan su eficacia, pero puede ser causa de egoísmos o celos. Así que hay que tener mucho cuidado para no sobrepasarse en este sentido.

#### **Objetivo:**

- Lograr que los/as niños/as sean ordenados, estudiosos, alegres, sinceros, responsables, y que centren su atención.

**Tiempo:** La aplicación conlleva 5 minutos.

A continuación se presenta un listado de frases que permiten motivar de forma positiva a los/as niños/as, a la vez, lograr adecuados comportamientos y consecuentemente un cambio de actitud.

Es recomendable sorprender a los niños haciendo algo bueno para ellos y decirles lo mucho que se les quiere. Que lo hagamos por lo menos una vez dentro del contexto del trabajo de clase.

Las frases cumplen la siguiente metodología:

Primero, lo que se dice y luego la actitud que promueve las palabras.

Frases dichas	Actitud promovida
Has sido capaz de hacerlo.	Soy capaz
Muy bien. Yo sé que lo harás.	Soy capaz
Sabes que te quiero mucho.	Amor
Cuando me necesites, yo te ayudaré.	Amor
Estoy muy orgulloso de ti.	Satisfacción
Tú te mereces lo mejor.	Satisfacción
Así me gusta, lo has hecho muy bien.	Satisfacción
No dudo de tu buena intención.	Soy bueno
Yo sé que eres bueno.	Soy bueno
Juan tiene un alto concepto de ti.	Juan es mi amigo
Si necesitas algo, pídemelo.	Amigo
Creo lo que me dices, sé que lo harás.	Confianza
No esperaba menos de ti.	Confía en mí
Sé que lo has hecho sin querer.	No lo repetiré
Te felicito por lo que has hecho.	Alegría, ganas de mejorar
Qué sorpresa más buena me has dado.	Alegría
Noto que cada día eres mejor.	Ganas de serlo
Puedes llegar a donde tú quieras.	Puedo hacerlo
Seguro que las próximas notas son mejores.	Estudiar más
<b>Fuente:</b> Garrido Pablo. Profesor del Instituto Europeo de Estudios de la Educación.	

**Evaluación:** Actitud propositiva asumida por los estudiantes y su interrelación en la discusión, juegos, etc.

# TECNICA Nº 8

<b>TÉCNICA</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVOS:</b>	<b>ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>Técnica # 8</b>	<b>HALLAR LAS DIFERENCIAS</b>	Centrar la atención mediante acciones lúdicas y de observación detallada.		Sandra Tituaña	Cuarta semana de abril 2011



### **3.2.7. Técnica: Hallar las diferencias en los dibujos.**

Esta técnica permite relajar la tensión mental y a través de un cambio de actividad lograr distender conflictos y actitudes que vayan en afectación de los procesos de enseñanza aprendizaje.

**Objetivo:** Centrar la atención mediante acciones lúdicas y de observación detallada.

**Tiempo:** 10 minutos.

**Procedimiento:**

- Entregar hojas con los dibujos a los niños/as.
- Explicarles la acción que deben realizar: Hallar las diferencias en los siguientes dibujos y encerrarlas en un círculo.
- Gana el que primero encuentra el total de diferencias.



**Evaluación:**

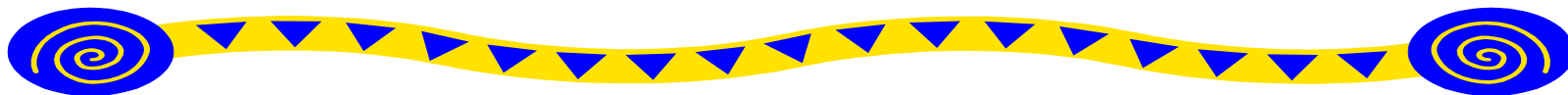
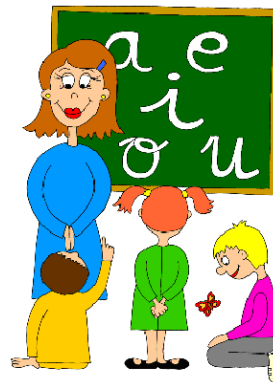
Demuestran interés y deseo de participación mediante la observación y determinara las diferencias en los dibujos.



# TECNICA N°9



TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 9	Rompehielos	Integrar y socializar a través de la intervención voluntaria y decidida.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Me pica</li><li>• Taller de olores</li><li>• Imaginación y fantasía</li><li>• Los maniqués</li></ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de mayo 2011



### **3.2.8. Técnica rompehielos:**

Permiten integrar y socializar al grupo, sobre todo, cuando éstos presentan características que inhiben la cooperación, la participación y la comunicación.

**Objetivo:** Integrar y socializar a través de la intervención voluntaria y decidida.

## Tema: Me pica

**Objetivo:** Romper el hielo, aprenderse los nombres de los compañeros.

**Destinatarios:** Niños/as.

**Contenidos:** Los nombres de los/as compañeros/as.

**Tiempo:** 10 minutos.

**Procedimiento:**

- El grupo de niños/as se coloca en círculo.
- La docente comienza diciendo: Me llamo (nombre.....) y me pica ( nombra la parte del cuerpo.....), seguidamente señala a un compañero para que continúe la presentación.
- El/la niño/a niña señalado repite: Se llama (nombre.....) y le pica ( nombra la parte del cuerpo.....); yo me llamo (nombre.....) y me pica ( nombra la parte del cuerpo.....), y así siguen presentándose sucesivamente hasta que todos se presenten.

**Evaluación:** Se presentan de forma divertida y conocen los nombres de sus compañeros.

**Observaciones:** Una variante puede ser utilizando la estrategia del “Tic” que consiste en pronunciar cada uno de sus nombres moviendo una parte del cuerpo. Encadenando nombre y gestos cada vez que pasa al siguiente compañero.

## Tema: Taller de olores



**Objetivo:** Reconocer de forma alegre y dinámica la importancia del sentido del olfato.

**Destinatarios:** Personas de todas las edades, especialmente niños/as, para que aprendan a reconocer olores.

**Contenidos:** Los olores.

**Procedimiento:**

- Se conforman dos grupos de niños/as.
- Se solicita la participación voluntaria de un/a niño/a de cada grupo.
- Se les venda los ojos.
- Se les hace oler flores, frutas o esencias predeterminadas.
- Por cada olor no reconocido se seleccionará un compañero del grupo para que cumpla una penitencia.

**Materiales:** Vendas y frascos con esencias.

**Observaciones:** Esta actividad tiene su variante en el taller del gusto, dirigido a niños/as, presentándoles sabores amargos, dulces, agrios,...

## Tema: Imaginación y fantasía



### Objetivos:

- Fomentar la imaginación, la creatividad, la fantasía.
- Desarrollar la comprensión y la expresión.

**Destinatarios:** Niños/as y adolescentes.

**Contenidos:** Cachos populares, adivinanzas, rimas, trabalenguas.

### Procedimiento:

- Se divide a los niños en grupos, según la intervención que deseen hacer: cachos, adivinanzas, rimas, trabalenguas.
- Se concurra con las mejores intervenciones.
- Se puede solicitar que los/as niños/as modifiquen el cacho, adivinanza, rimas o trabalenguas añadiendo o quitando secuencias, sílabas o escenas.

**Evaluación:** Ayuda a dar riendas sueltas a la imaginación.

## Tema: Los maniqués



**Objetivos:** Desarrollar escenarios de relajamiento y motivación.

**Destinatarios:** niños/as, adolescentes, adultos.

**Procedimiento:**

- Se solicita a cuatro niños/as que de forma voluntaria deseen participar en la dinámica del juego mientras los demás salen del aula.
- Los voluntarios deberán asumir posiciones corporales imitando a un maniquí.
- El resto de miembros del grupo escolar ingresan y van pasando de uno en uno modificando la posición de los maniqués en base a como los aprecian en su comportamiento dentro del trabajo de aula y explicando porque los pone en esa postura, pero siempre observando respeto.

**Evaluación:** Los/as niños/as exteriorizan sus afectos y consolidan su interrelación social en el marco del respeto.

# TECNICA Nº 10

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 10	Lúdicas	Motivar a través del juego lúdico para lograr cambios de actitud.	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¡Quítame el pañuelo!</li><li>• Dominio de la risa</li><li>• Pobre gatico</li></ul>	Sandra Tituaña	Segunda semana de mayo 2011



### 3.2.9. Técnicas lúdicas:

**Objetivo:** Motivar a través del juego lúdico para lograr cambios de actitud.

#### Tema: ¡Quítame el pañuelo!



#### Procedimiento:

- Se dividen en dos grupos al grado.
- Se escogen a dos representantes de cada grupo.
- Se amarra un pañuelo a la cabeza de uno de los jugadores, mismo que debe ser quitado con la boca por un niño/a del grupo contrario.
- Gana el que quita el pañuelo de forma más rápida.

#### Tema: Dominio de la risa

#### Procedimiento:

- Dos jugadores se para en el centro del aula.
- Se saludan muy seriamente así:
- “José te saludo”, dice uno y el otro responde:
- “Te saludo José”. “José quiere ser tu amigo”..., etc.
- El primero que se equivoque, o sonría, debe pagar penitencia.



## Tema: Pobre gatito



### Procedimiento:

- Se forma un círculo con los niños/as.
- Un niño/a voluntario hace de gatito y los demás permanecen sentados.
- El gatito frente a cualquier niño/a se: acurruca, hace monerías y maúlla 3 veces: miau, miau, miau...
- El otro debe acariciarlo diciendo, cada vez: “pobre gatito”, pero muy seriamente; si se ríe, paga penitencia y pasa a hacer de gatito.





# TECNICA Nº 11

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Dinámica # 11	De memorización y fluidez verbal	Desarrollar la memorización y la fluidez verbal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• La rana</li><li>• Se ha perdido mi chanchito</li></ul>	Sandra Tituaña	Tercera semana de mayo 2011



### **3.2.10. Técnicas Dinámicas de memorización y fluidez verbal.**

Estas dinámicas son ideales para trabajar aspectos como la creatividad, la expresión, las habilidades físicas o la coordinación. Aunque están dirigidas a niños, pueden usarse con adultos. De hecho, yo las he realizado en la fase práctica de mi taller de risoterapia -con algunas variaciones- para trabajar aspectos relacionados con la expresión corporal y las habilidades de comunicación no verbal.

**Objetivo:** Desarrollar la memorización y la fluidez verbal.

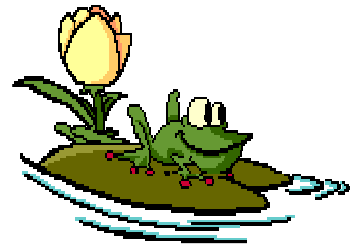
## Tema: La rana

Estaba la rana cantando debajo del agua,  
cuando vino la mosca y la hizo callar.

Callaba la mosca a la rana  
que estaba cantando debajo del agua,  
cuando la mosca se puso a cantar,  
vino la araña y la hizo callar.

Callaba la araña a la mosca,  
la mosca a la rana,  
que estaba cantando debajo del agua,  
cuando la araña se puso a cantar,  
vino el ratón y la hizo callar.

Callaba el ratón a la araña,  
la araña a la mosca,  
la mosca a la rana  
que estaba cantando debajo del agua.



## Tema: Don Lucho y el Chinito

Con Don Luchito vive un chinito,  
que saluda achí, achí, achí.  
que se ríe achí, achí, achí.  
que corre achí, achí, achí.  
que baila achí, achí, achí.  
que mira achí, achí, achí.  
que cojea achí, achí, achí.  
Y que salta achi, achi achi.



## Tema: Se ha perdido mi chanchito.

**Objetivo:** Desarrollar la capacidad de deducción en los/as niños/as.



### Procedimiento:

- Se divide el grupo en dos equipos.
- Se escoge a un jugador de uno de los equipos.
- Uno de ellos servirá de adivinador, y se le invita a salir del salón y en su ausencia se nombra un jugador del otro equipo para que sirva de chanchito.
- Los equipos deben tener igual número de jugadores.
- El adivinador, al entrar al salón, debe interrogar a sus compañeros de equipo a fin de captar alguna pista que pueda orientarlo.
- Preguntará por ejemplo: ¿De qué color son sus ojos? ¿Con qué letra comienza su nombre?, etc., hasta adivinar cuál es el chanchito. No se puede decir el nombre ni señalar al niño que hace de chanchito.
- Los equipos se alternan para cambiar de chanchito y de adivinador.
- Gana el equipo cuyo adivinador haya hecho menos preguntas para descubrir al chanchito. Si el adivinador no acierta paga penitencia todo el grupo.



# TECNICA Nº 12

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Dinámica # 12	Para desarrollar la observación, atención y memorización.	Desarrollar, la observación, atención y memorización.	<ul style="list-style-type: none"><li>• El monosabio</li><li>• La barca y el marinero</li><li>• Las golondrinas vuelan</li><li>• Estira y encoge</li></ul>	Sandra Tituaña	Cuarta semana de mayo 2011



### 3.2.11. Dinámicas para desarrollar la observación, atención y memorización

#### Tema: El monosabio



**Objetivo:** Desarrollar, la observación, atención y memorización.

**Procedimiento:**

- Los/as niños/as se ponen en círculo.
- El primero se pone de pié y va a tocar un objeto y lo nombra (mesa), la segunda persona debe tocar ese mismo objeto nombrándolo (mesa) y otro más igualmente nombrándolo (silla); la tercera hace lo mismo tocando la mesa, la silla y un tercer objeto que nombra y así todas los/as estudiantes.
- Los/as niños/as del final, tendrán mayor dificultad, pues les corresponde tocar y recordar mayor cantidad de objetos.

## Tema: La barca y el marinero



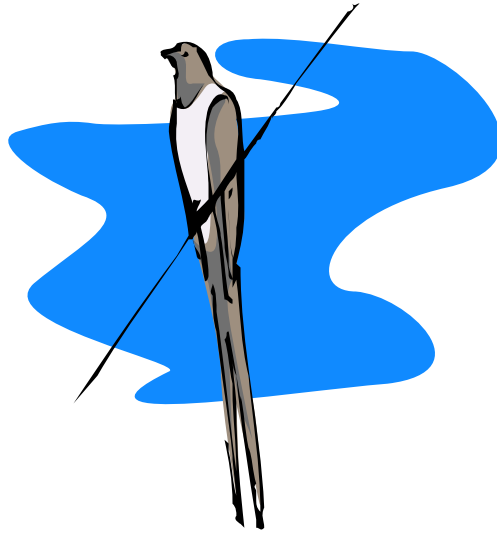
**Objetivo:** Integrar y socializar en el contexto de trabajo de aula grupal.

**Procedimiento:**

- Se forman parejas de niños que se agarran de las manos, colocándose frente a frente, en el centro de cada pareja se ubica un tercero.
- Los agarrados de las manos reciben el nombre de barca; el que está al medio se llamarán marinero.
- El que dirige el juego dice: cambio de marineros, éstos deben dejar su barca y corren en busca de otra.
- Luego dice: cambio de barca, éstos deben soltarse de las manos e ir a encerrar a otro marinero que no sea el suyo, se puede escoger entre los que hacían de barca o entre los que hacían de marineros, variando la representación.
- Cuando se diga cambio de barca y marineros; todos se mezclan. Lo importante es no equivocarse.



## Tema: Las golondrinas vuelan



**Objetivo:** Lograr la coordinación motriz y articulación lúdica.

### **Procedimiento:**

- Se colocan en círculo los jugadores y ponen las manos palma con palma.
- Cuando la docente nombra a un animal que vuela, todos deben separar las manos y volverlas a juntar, dando una palmada.
- Quien dirige, también hace esto, pero trata de hacer equivocar a los participantes, realizando acciones contrarias a las indicadas; es decir, si nombra un animal que vuela, junto las manos; y a la inversa, si se trata de un animal que no vuela, al darse la orden: las golondrinas vuelan, todos cambian de puesto.



## Tema: Estira y encoge



**Objetivo:** Desarrollar la coordinación motora y esparcimiento infantil.

### **Procedimiento:**

- Los jugadores en círculo, deben de estar atentos a las indicaciones.
- Quien dirige el juego debe ordenar: Estiren o encojan los brazos.
- Cuando digan encojan... los jugadores deben estirar los brazos, al principio despacio y luego más rápido, en forma desordenada, para despistar. Los que cometan 3 faltas, harán juegos de penitencia.



# TECNICA N° 13

TÉCNICA	TEMA	OBJETIVOS:	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	RESPONSABLE	FECHA
Técnica # 13	De las rimas	Desarrollar en los/as niños/as situaciones de relax, armonía de sonido y expresión lingüística.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El avión mínimo</li> <li>• Dicen que los monos</li> <li>• Con la boca</li> <li>• La piedrita oculta.</li> <li>• Come caramelos</li> <li>• Tres piernas</li> <li>• Danza de las sillas</li> <li>• Confusión de zapatos</li> <li>• Ronda de los sonidos.</li> <li>• Arroz con leche.</li> </ul>	Sandra Tituaña	Primera semana de junio 2011



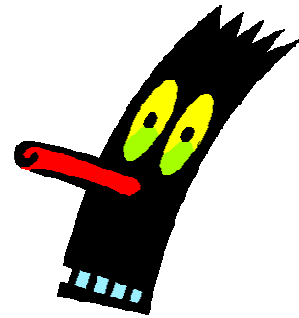
**Técnicas de las rimas:**

**Objetivo:** Desarrollar en los/as niños/as situaciones de relax, armonía de sonido y expresión lingüística.

**Tiempo:** Cada aplicación no demanda más de 10 minutos.

**Tema: Negro Cirilo**

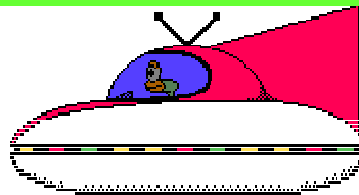
El negro Cirilo se va muy tranquilo,  
Se va a Latacunga montado en su caimán  
lleva unas tijeras, aguja con hilo  
y un canasto lleno de migas de pan.  
Dónde va Cirilo, negro Cirilo.  
Va a Latacunga a bailar la rumba  
con una negrita que el coco le zumba.  
Al llegar al río a la negrita le da frío.  
No quiere cruzarlo y se pone a tiritar.  
El negro Cirilo le cose un vestido  
y le hace un bote con migas de pan.



@ Dibujos.net

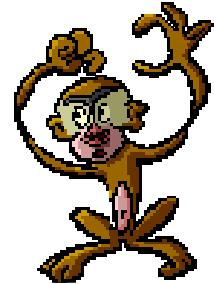
## Tema: El avión mínimo

Yo tengo un avioncito  
que se llama minino  
y a veces no quiere volar,  
arruga las alas y encoge la cola  
y de susto se pone a llorar.  
Pero yo como le quiero,  
le pongo gasolina  
y le hago elevar  
Alto, muy alto, hasta el espacio,  
alegre y sin parar.

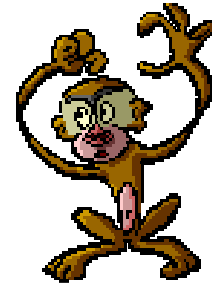


## Tema: Dicen que los monos

Dicen que los monos, no se ponen sombrero,  
por qué los monos chicos, los tiran por el suelo.  
Qué bien que le viene qué bien que le va,  
Viva la alegría ja, ja, ja, ...



Dicen que los monos, no usan corbata,  
porque los monos chicos, los halan por las patas.  
Qué bien que le viene qué bien que le va,  
Viva la alegría ja, ja, ja, ...



Dicen que los monos, no toman coca-cola  
porque los monos chicos, los tiran de la cola...  
Qué bien que le viene qué bien que le va,  
Viva la alegría ja, ja, ja, ...



## Tema: Con la boca



Con la boca decimos palabras muy lindas.

Con la boca cantamos, alegres sin parar.

Con la boca comemos, comidas muy ricas,  
preparadas con amor por nuestra querida mamá.



## Tema: La piedrita oculta.

**Objetivo:** Integrar y compartir entre compañeros de aula.

**Material:** Una piedrecita.

**Indicaciones:** Los jugadores en semicírculo y con las manos juntas cerradas. Uno de ellos se separará también con las manos juntas, teniendo entre ellas una piedrecita que va a ser pasada.

**Desarrollo:**

- El jugador que tiene la piedrecita pasa sus manos por entre las manos de todos los demás jugadores, dejando caer la piedrecita en las manos de uno de ellos, sin que los otros se den cuenta.
- Cuando haya pasado por todos, el que tenga la piedrecita sale corriendo en dirección a la meta, y los demás en su persecución.
- Si logra llegar a la meta sin ser apresado, pasará la piedrecita.
- Si fuere preso, entregará la piedrecita a quien lo aprisionó, y entonces éste pasará la piedrecita.

**Evaluación:** Se integra y comparte con sus compañeros.



**Tema: Come caramelos**





**Material:** Hilos largos y caramelos.

**Indicaciones:** Los caramelos se amarran en el centro de los hilos. Cada pareja de participantes tendrá un hilo con caramelo. Cada uno agarrará la extremidad del hilo entre los dientes, con las manos atrás.

**Desarrollo:**

- Dada la señal de partida, todos comienzan a comer el hilo hasta llegar al caramelo.
- El que primero lo logre es el ganador.



## Tema: Tres piernas



**Material:** Cabuya u otro material para amarrar las piernas.

**Indicaciones:** Se trazan dos líneas paralelas, a una distancia de diez metros. Los jugadores están por pares, amarrándose la pierna izquierda de uno con la derecha del otro; puede ser un poco más arriba del tobillo o un poco debajo de la rodilla.

**Desarrollo:**

- A la señal, parten los pares corriendo hacia la línea de llegada.
- El secreto para correr bien es sincronizar la partida.
- El par debe dar el primer paso con las piernas que le quedan sueltas.
- Será vencedor el par que llegue primero a la meta.

## Tema: Danza de las sillas



**Material:** Sillas suficientes para todos los jugadores, menos uno.

**Indicaciones:** Las sillas son colocadas en fila, alternadamente, en direcciones contrarias. Los jugadores se colocan de espaldas. Debe haber un jugador más que el número de sillas.

### **Desarrollo:**

- Al son de una música, los jugadores siguen el camino de la roza, es decir, rodean las sillas.
- Repentinamente la música se detiene.
- Los jugadores traten de sentarse sin alterar las posiciones de las sillas.
- El que no logre sentarse será excluido, y se saca también una silla.
- Así prosigue el juego, ganando el último que quede sentado en la última silla.

## Tema: Confusión de zapatos



**Material:** Zapatos de los participantes.

**Indicaciones:** Se trazan dos líneas paralelas a una distancia de diez metros. Detrás de una de las líneas, la de partida, están alineados los participantes. Detrás de la otra, los zapatos de los participantes, todos revueltos, pero no amarrados o abotonados.

**Desarrollo:**

- El dirigente da una señal de partida, y todos corren a la línea de llegada, y cada uno procura calzarse su zapato.
- Este debe ser amarrado o abotonado según la necesidad.
- En seguida, se vuelve a la línea de partida.
- El primero que pase la línea de partida debidamente calzado con sus zapatos será el vencedor.

## Tema: Ronda de los sonidos.



Ris, ras, ris, ras, la sierra está sonando,  
croc, croc, croc, la rana está cantando,  
toc, toc, toc, alguien está llamando,  
guau, guau, guau, al perro oigo ladrando.

Pío, pío, pío, el pollito buscando maíz  
y piedrecitas para su barriga.

Cuac, cuac, cuac, el pato está nadando.

Meee, meee, meee, el borrego está llamando  
para que su madre le acurruque y le de abrigo.

## Tema: Arroz con leche



Arroz con leche me quiero casar,  
con una señorita de San Nicolás,  
que sepa coser,  
que sepa bordar,  
que sepa abrir la puerta para ir a jugar.

Yo soy la viudita,  
del barrio del frente  
me quiero casar  
y no sé con quién.

Con esa sí, con esa no,  
con esa señorita me casaré yo.

### 3.3. PLAN DE ACCIÓN

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPON.	EVAL.
Capacitación a los docentes y padres de familia en cómo aplicar estrategias de motivación a niños/as.	Conocimiento y manejo de la nueva metodología en un 95 % por parte de los docentes y padres de familia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminario taller de manejo de metodología y técnicas de motivación en los/as niños/as.</li> <li>▪ Trabajo en grupos para ejercitar las técnicas de motivación en niños/as...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Textos.</li> <li>▪ Revistas.</li> <li>▪ Proyector.</li> <li>▪ Papelotes.</li> <li>▪ Marcadores</li> <li>▪ Música relajante.</li> </ul>	3 días	Investigadora	Asistencia del personal docente.  Desarrollo de nuevas técnicas y ejercicios.  Manejo de la técnica de observación para evaluar el cambio de actitud en los estudiantes.
Adecuar ambientes que permitan desarrollar las técnicas de motivación en niños/as.	Lograr que las docentes adecuen, en un 95 %, los ambientes en que se desarrollarán las técnicas de motivación en los niños/as de la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adecuar ambientes que permitan una adecuada implementación de las actividades de motivación en el marco de la optimización de los procesos de E – A en los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Textos.</li> <li>▪ Folletos.</li> <li>▪ Proyector.</li> </ul>	2 día	Investigadora	
Desarrollar en las docentes las destrezas en cuanto a selección e implementación de técnicas de motivación en el aula.	Vivenciar experiencias de manejo de técnicas de motivación de forma eficaz y óptimo dentro del procesos de E-A de niños/as.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminario – Taller para ejercitar con docentes y niños/as las actividades propuestas, para motivar en el aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Textos.</li> <li>▪ Proyector.</li> <li>▪ Papelotes.</li> <li>▪ Marcadores</li> </ul>	3 día	Investigadora	
Diseño y manejo de técnicas de evaluación en cuanto a situaciones de motivación y estímulo en el trabajo de aula.	Manejo efectivo de técnicas de evaluación, con base en la observación directa del cambio de actitud que demuestren los/as niños/as producto de la implementación de técnicas de motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminario - Taller para aplicar la técnica de la observación para evaluar los resultados conseguidos al aplicar la motivación en los/as niños/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Textos.</li> <li>▪ Proyector.</li> <li>▪ Papelotes.</li> <li>▪ Marcadores</li> </ul>	1 día	Investigadora	

### **3.4. Resultados generales de la aplicación de la propuesta.**

Este trabajo investigativo tiene como propósito:

- Fundamentar el rol de la motivación desde la perspectiva de la acción educativa en niños/as, a través de la propuesta de técnicas de motivación y actividades que permitan ejercitar y generar nuevas experiencias que activen procesos de enseñanza – aprendizaje, óptimos y adecuados a la realidad escolar.
- Conocimiento y dominio de las bases y fundamentos teóricos que articulan la implementación de actividades de motivación en el clima de aula y la respuesta dinamizadora que genera procesos de construcción del aprendizaje significativo y funcional.
- Determinar los factores inherentes a las diferencias individuales que caracterizan a niños y niñas y que inciden en una adecuada implementación de procesos de motivación y reacción, para ser considerados en la planificación e intervención desde un enfoque integral educativo.
- Establecer el valor educativo y dinamizador de la motivación en la acción escolar en el desarrollo holístico de los niños y niñas de preescolar.
- Implementación de dinámicas adaptadas a las distintas características de los niños y niñas en edad de preescolar con el objetivo de facilitar y reforzar el aprendizaje y la autoestima de los/as niños/as del plantel.
- Realizar seminarios - taller que permiten, a los/as docentes, aplicar técnicas de motivación de una forma efectiva y optimicen el trabajo individual y grupal de los estudiantes de preescolar.
- Desarrollar destrezas que ayuden a evidenciar de una forma objetiva el dominio de técnicas de motivación, dentro de un contexto dinamizador y de adecuación normal al desarrollo armónico: psíquico, afectivo y emocional de los niños/as en pro de adaptar los ambientes y mobiliario del aula y entorno a fin de elevar su autoestima.
- Evaluar de forma sistemática y posterior a la aplicación de las técnicas de motivación para verificar los resultados obtenidos y realizar los ajustes necesarios en el trabajo programado de mejora del ambiente de aula.



- Lograr implementar a través de la técnica del juego, aprendizajes que permitan activar y estimular el desempeño escolar de los estudiantes.
- Cumplir la programación planificada con los/as niños/as que tienen entre 5 y 6 años de la escuela “Calixto Pino”, del barrio Quisinche, parroquia Mulaló, del cantón Latacunga; mediante la implementación de técnicas de motivación que permitan generar de una manera óptima y eficiente los procesos de enseñanza - aprendizaje; producto de la aplicación de una metodología activa y actividades de integración lúdica e interacción social que permitan la participación consiente y voluntaria, dinámica de la niñez educativa, docentes y padres de familia a través de seminarios – taller.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

- A través del análisis documental y bibliográfico se fundamenta teórica y científicamente la influencia de las técnicas de motivación en el fortalecimiento y mejora del aprendizaje en niños/as de 5 y 6 años de la escuela Calixto Pino, del barrio Quisinche, parroquia Mulaló, cantón Latacunga.
- Se determina que el nivel de autoestima que poseen los niños/as en la escuela “Calixto Pino”, tanto en lo cognitivo, afectivo y conductual no permite un adecuado procesamiento de la información, esto conlleva la generación de actitudes negativas derivadas de un sentimiento desfavorable hacia sí mismos, por lo tanto hay una manifiesta tensión e intención de asumir acciones que desvalorizan el clima organizacional de aula y por ende el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Por lo tanto, se establece la existencia de factores que condicionan la metodología implementada en el trabajo de aula, dado que la aplicación de técnicas de motivación son elementos que exigen la racionalización de recursos, espacio y tiempo; lo cual incide en la calidad del aprendizaje, así como la generación y difusión de conocimientos; caracterizado en: desmotivación en los estudiantes, falta de interés, bajo rendimiento y la preponderancia del ejercicio en contra de la comprensión.
- Se concluye que en la concepción de motivación de las docentes no se manifiestan los aspectos cognitivos ni volitivos que reseña la teoría; sólo la asocian con aspectos lúdicos, y que a pesar de que todos reconocen el importante papel que juega la motivación en los estudiantes, en su discurso y en su práctica, se evidencia que ocupa un papel secundario; por eso, la

mayoría de las docentes optan por aplicar la motivación en pocos momentos: al inicio del año lectivo o cuando se tiene tiempo libre.

- Se determina del estudio investigativo la necesidad de proponer un manual de técnicas de motivación para fortalecer la autoestima en los/as niños/as del primero año de educación básica de la escuela “Calixto Pino”. En este contexto, surge la aplicación de la motivación en el ejercicio docente como una estrategia para captar el interés de los estudiantes por aprender y hacer de éste una actividad mucho más significativa, y por lo mismo, más duradera, fundamentada en aspectos relacionados con: las concepciones de motivación de los maestros, las prácticas de motivación que éstos realizan en el aula y los sentimientos que surgen en los estudiantes como consecuencia de ellas.
  
- En síntesis, las concepciones y prácticas de motivación estudiadas se relacionan con varios factores, a saber: la actitud que asume y transmite el maestro frente a los discentes, los instrumentos de mediación que quiere y puede aplicar, la concepción que tiene el maestro de sus estudiantes, las acciones de motivación y las implicaciones prácticas que se deriven de dichas acciones, los propósitos que tiene el maestro al aplicarlas, sus razones y expectativas y las circunstancias de aplicación, así como su regularidad.

### **Recomendaciones:**

- Es necesario capacitar a las docentes para que dentro de su planificación programen actividades que deben ser divertidas pero serias; eliminando prácticas que incluyan palabras hirientes, amenazas o agresiones, y, al mismo tiempo, se atienda el criterio de pertinencia sobre los contenidos.
- Se recomienda que dentro del espectro educativo y de hogar, tanto las docentes y los padres de familia dejen de lado actitudes excesivamente permisivas y esquemas rígidos de trabajo en el aula para dar paso a un trato amable, cordial, flexible, con cierto margen de libertad, en un ambiente sin presiones, sin regaños, sin gritos, en el que los estudiantes sientan que los tienen en cuenta y tienen cierto control sobre un aprendizaje.
- Deben las docentes, aparte de tener una muy buena formación en la disciplina que imparten, demostrar actitudes entusiastas frente al conocimiento, los estudiantes, la escuela y en general a todos o casi todos los aspectos relacionados con el ejercicio de su labor.
- Es importante que las docentes, mientras más dominio asuman sobre el manejo de técnicas de motivación en el aula, la calidad de la educación o el acto educativo y el aprendizaje será en un marco dinámico, flexible, divertido, en sí mucho mejor.
- Se recomienda que las docentes tengan mucho cuidado que a partir de la experiencia de la aplicación de actividades motivadoras se observe la disciplina y no sean éstas motivo de inducción al desorden y a la dispersión de esfuerzos; por ello es fundamental que los padres y los docentes sean capaces de transmitir valores claros enseñando a los/as niños/as el significado de esos valores.

- Es importante que las docentes estén conscientes de los distintos ritmos de desarrollo de cada niño o niña, a fin de que con la aplicación de las técnicas de motivación permitan crear un ambiente de aula cómodo y puedan aprovechar debidamente el tiempo que dedican a formarse en los planos académico y personal.

## BIBLIOGRAFÍA:

### Bibliografía Citada.

- **ADAMS, J.** (1965). *“Inequity in social exchange”*. En Berkowitz, L. Edit. Advances in experimental social psychology - Vol. 2 - New York: Academic Press, Pág. 167.
- **ALDERFER, C.** (1972). *“Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings”*. New York: Free Press. Pág. 78
- **ANTICH, Rosa.** 1998. *“Motivación y factores psicológicos”*. Edit. Imakos. Pág. 12
- **AUSUBEL David Paul** (1976) *“Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo”*. México: Trillas. Pág. 65.
- **EARLY** Chistopher y **SHALLEY** Christine. (2002) *“A theory of goal setting & task performance”*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Pág. 185
- Enciclopedia Británica,
- **HERTZBERG, F.** (1966). *“Work and the nature of man”*. Cleveland: World Publishing. Pág. 105
- **HUERTAS.** (1997), **Pozo.** (1999), **Míguez.** (2001). *“Factores que inciden en el aprendizaje”*. Edit. Paidós. Pág. 127
- **MASLOW, A.** (1954). *“Motivation and Personality”*. New York: Harper & Row. Pág. 37
- **McCLELLAND, D.** (1961). *“The achieving society”*. Princenton, NJ: Van Nostrand. Pág. 108
- **SKINNER, B.** 1977. *“Ciencia y conducta humana”*. Barcelona. Fontanella. Pág. 68
- **SOLANA, Ricardo F.** (1993). *“Motivación en el aula”*. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires. Pág. 208
- **TRECHERA, J.L.** (2000). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Bilbao: Desclée de Brouwer. 2ª Edición, 2003. Pág. 123-124
- **TRECHERA, J.L.** (2003). *Trabajar en equipo: talento y talante*. Bilbao: Desclée de Brouwer. 2ª Edición, 2004.

- **TRECHERA, J.L.** (2004). Como gota de agua. La Psicología aplicada a las organizaciones. Bilbao: Desclée de Brouwer. Pág. 187-201
- **VROOM, V.** (1964). Work and motivation. New York: Wiley. Pág. 201

### **Bibliografía Consultada.**

- **ALONSO, J.** (1995): *Orientación educativa. Teoría, evaluación e intervención.* Capitulo IV:
- **IAN GILBERT.** (2002) 'Motivar para aprender en el aula: las siete claves de la motivación escolar'. Paidós Educador.
- **PROT BRIGITTE.** 'Pedagogía de la motivación'.
- **ESCAÑO, J.; GIL DE LA SERNA, M.** (2000). “¿Favorecemos que nuestros hijos estén motivados por el trabajo del colegio? Cuestionario para padres y madres”. Aula de innovación educativa. N° 95, Pág. 58
- **GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, A.** (2005) 'Motivación académica'. Psicología Pirámide.
- **BALL SAMUEL.** (1975) 'La motivación Educativa'. Actitudes. Intereses. Rendimiento. Control. Narcea. Pág. 89
- **HUERTAS, J.A.** 'Motivación. Querer aprender' Psicología cognitiva y educación. Aique.
- **REY GÓMEZ. J.M. HIDALGO DÍEZ, E. Y ESPINOSA MANSO, C.** 'La motivación en la escuela' 'Cómo motivar a sus estudiantes'. Aula práctica. Ceac.
- **MARINA, J.A.** (1997). *El misterio de la voluntad perdida.* Barcelona. Anagrama.
- Problemas de aprendizaje (II): Evaluación y mejora de la motivación hacia el aprendizaje. Madrid. Síntesis.
- **ROMÁN Martiniano y DÍEZ Eloísa.** **Estrategias concretas para mejorar la motivación.** en “Currículum y aprendizaje”.
- **TAPIA Alonso** (1992). “Desarrollo Psicológico y Educación” de Coll, Palacios y Marchesi, de Alianza Editorial. Pág. 3

## BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

- <http://www.geocities.com/motivacionescolar>.
- <http://www.trechera@etea.com>
- <http://www.tapialo@etea.com>



# ANEXOS



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Encuesta No.....

### ENCUESTA A LA DIRECTORA.

I. **OBJETIVO:** Determinar la importancia de la implementación de un manual de motivación que permita fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 4 a 5 años de la Escuela Fiscal Mixta Calixto Pino, barrio Quisínche, parroquia Mulaló.

II. **INSTRUCTIVO:** Solicitamos muy respetuosamente responda en forma clara y sincera a las preguntas planteadas a continuación. La información brindada por usted se mantendrá se manejará de forma confidencial.

6) ¿La institución cuenta con espacios para desarrollar actividades de motivación infantil?

SI  NO

7) ¿Usted como autoridad implementado talleres para desarrollar destrezas en manejo de técnicas de motivación en los docentes que laboran en su institución?

SI  NO  A VECES

8) ¿Las docentes del centro educativo han recibido de parte del Ministerio de Educación seminarios – taller sobre motivación infantil?

SI  NO  A VECES

9) ¿Considera usted que las docentes del centro educativo están capacitadas para implementar técnicas de motivación infantil?

SI  NO  A VECES

10) ¿Con qué frecuencia, usted observa si las docentes inician sus labores aplicando técnicas de motivación con sus estudiantes?

SIEMPRE  A VECES  NUNCA

**GRACIAS**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Encuesta No.....

### ENTREVISTA A LOS/AS NIÑOS/AS

- I. **OBJETIVO:** Determinar la importancia de la implementación de un manual de motivación que permita fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 4 a 5 años de la Escuela Fiscal Mixta Calixto Pino, barrio Quisínche, parroquia Mulaló.
- II. **INSTRUCTIVO:** Solicitamos muy respetuosamente responda en forma clara y sincera, a las preguntas planteadas a continuación. La información brindada por usted se mantendrá se manejará de forma confidencial.
1. ¿Te gusta asistir a las clases de tú maestra?  
Si  No
  2. ¿Te gusta realizar a ti solito, las tareas o trabajos que te envía tu profesora?  
Si  No
  3. ¿Tú maestra te felicita cuando realizas bien un deber o tarea?  
Si  No
  4. ¿Te narra cuentos tu señorita?  
Si  No
  5. ¿Te hace ver películas chistosas tu maestra en clase?  
Si  No
  6. ¿Se han disfrazado para hacer reír a tus compañeritos?  
Si  No
  7. ¿Tú maestra atrae tu atención y tu curiosidad durante la clase?  
Si  No

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Encuesta No.....

### ENCUESTA A LOS DOCENTES

I. **OBJETIVO:** Determinar la importancia de la implementación de un manual de motivación que permita fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 4 a 5 años de la Escuela Fiscal Mixta Calixto Pino, barrio Quisínche, parroquia Mulaló.

II. **INSTRUCTIVO:** Solicitamos muy respetuosamente responda en forma clara y sincera, escribiendo una ( X ), en las preguntas planteadas a continuación. La información brindada por usted se mantendrá se manejará de forma confidencial.

1. ¿Dentro de la planificación curricular, usted como docente, programa actividades iniciales de motivación para sus estudiantes?

Si  No

2. ¿Ha recibido últimamente cursos o seminarios sobre motivación educativa?

Si  No

3. ¿Maneja de forma eficiente metodología motivacional de niños/as de 4 a 5 años?

Si  No

4. ¿Los/as niños/as de su grado trabajan mejor cuando se les motiva en el aula?

Si  No

5. ¿Cree usted que los/as niños/as reciben una adecuada motivación en sus hogares?

Si  No

6. ¿Cree usted que el resultado de los aprendizajes obtenidos por sus estudiantes está en concordancia al tipo de motivación que reciben de parte suya?

Si  No

7. ¿Qué tipos de motivación aplica usted en su clase?

---

---

8. ¿Cuáles son, según usted los momentos más adecuados para implementar la motivación en el aula?

---

---

9. ¿Cuál es el modelo o teoría motivacional predominante que usted implementa en el aula, con sus estudiantes?

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Encuesta No.....

### ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA

- I. **OBJETIVO:** Determinar la importancia de la implementación de un manual de motivación que permita fortalecer el autoestima y mejorar el aprendizaje en los niños/as de 4 a 5 años de la Escuela Fiscal Mixta Calixto Pino, barrio Quisínche, parroquia Mulaló.
- II. **INSTRUCTIVO:** Solicitamos muy respetuosamente responda en forma clara y sincera, escribiendo una ( X ), en las preguntas planteadas a continuación. La información brindada por usted se mantendrá se manejará de forma confidencial.

1. ¿Su hijo tiene un lugar fijo en donde realiza sus tareas?

SI  NO

2. ¿Cada que tiempo juega usted con su hijo?

Una hora diaria  Una vez a la semana   
2 horas diarias  De vez en cuando

3. ¿Conoce usted si en la escuela, su hijo/a se siente bien en compañía de sus compañeros?

SI  NO

4. ¿Le ha contado su hijo/a las veces en que ha sido felicitado por la maestra?

SI  NO

5. ¿Su hijo/a ha imitado en la casa los juegos que le gustan y que aprendió en la escuela?

SI  NO

6. ¿Llega su hijo/a con quejas de que su maestra lo reprendió por algo mal hecho?

SI  NO

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## FOTOS



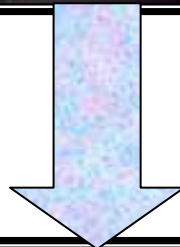
Actividad, realizando el juego del semáforo con los niños y niñas de 1ro de básica.

Objetivo: Demostrar rapidez y atención.

Actividad: juego del trencito, para incrementar el nivel de energía y el entusiasmo y la participación de los niños y niñas.



Realizando la actividad del maniquí para desarrollar escenarios de relajamiento y motivación para los niños y niñas.







Desarrollando la actividad de la Imaginación y fantasía, fomentar la imaginación y la creatividad y así desarrollar la comprensión y la expresión, mediante juegos

Dinámica del desarrollo conociendo mi cuerpo, mediante juegos la motivación del aprendizaje.



# DOCENTES

