



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“PROGRAMA EDUCATIVO ANÍMATE
PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN
ESTUDIANTES DE DISEÑO GRÁFICO
DIGITAL DE UNA INSTITUCIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICA DE
CHEPÉN”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN DOCENCIA PROFESIONAL
TECNOLÓGICA

ROLANDO FLORENTINO VASQUEZ
CHAVARRY

LIMA - PERÚ

2020

ASESOR

DR. HERBERT ROBLES MORI

JURADO DE TESIS

MG. MARÍA DEL ROSARIO RIVAS PLATA ALVAREZ

PRESIDENTE

MG. GLORIA ELIZABETH QUIROZ NORIEGA

VOCAL

DRA. MARIELLA MARGOT QUIPAS BELLIZZA

SECRETARIA

DEDICATORIA

A mi esposa Gladys, a mis hijos Ixy y Axl quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional para seguir adelante.

A mi madre Laura, a Don Segundo y a mi padre Sebastián que está en el cielo.

A mis hermanos Gilmer y Ruly, que estuvieron apoyándome siempre.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Herbert Robles Mori, asesor de la presente tesis por estar presente en todo momento que duro el proceso de dicho trabajo de investigación y a la Dra. Fiorela Fernández Otoyá por sus recomendaciones en los inicios de este proyecto.

A todos los profesionales jueces expertos que colaboraron con su valiosa experiencia para la confiabilidad y validación de los diversos instrumentos que se aplicaron en esta investigación.

Y un agradecimiento especial por todo el apoyo que se me brindó, al coordinador, instructores y estudiantes de la asignatura Diseño Gráfico Digital de la Institución Superior Tecnológica en la que se realizó este trabajo de investigación.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada

PROGRAMA EDUCATIVO ANÍMATE PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DE DISEÑO GRÁFICO DIGITAL DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE CHEPÉN

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	3%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	2%
2	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	moam.info Fuente de Internet	1%
6	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	1%
7	grupos.emagister.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	4
III.	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	8
IV.	CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	35
V.	CAPÍTULO IV:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
VI.	CAPÍTULO V: RESULTADOS	50
VII.	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN.....	56
VIII.	CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES.....	60
IX.	CAPÍTULO VIII:RECOMENDACIONES	62
X.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
XI.	ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación se ejecutó con el objetivo de determinar la influencia del programa educativo Anímate para mejorar la motivación en estudiantes de la carrera diseño gráfico digital de una institución superior tecnológica de Chepén.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, por el análisis y alcance de los resultados, el nivel fue explicativo, el diseño fue pre experimental de un solo grupo. Este diseño permitió comparar los resultados de la prueba pretest y posttest luego de la aplicación del Programa Educativo Animate. la muestra fue probabilística y estuvo constituida por 48 estudiantes. aplicando técnicas como la observación, registros y encuestas; los cuales fueron validados por jueces expertos. El instrumento aplicado fue el cuestionario de motivación de McClelland, para determinar el nivel de necesidad de afiliación, necesidad de poder y necesidad de logro, aplicado en los ciclos I, II, IV, VI.

Se concluyó que la aplicación del Programa Educativo Animate, si influye significativamente en la mejora de la motivacion en estudiantes de diseño gráfico digital de una institución superior tecnológica de Chepén.

PALABRAS CLAVE

Programa Educativo, Test de McClelland, Motivación, Diseño Gráfico Digital.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the influence of the educational program. Cheer up to improve motivation in students of the digital graphic design career of a higher technological institution in Chepén.

The research approach was quantitative, the type of research was applied, by the analysis and scope of the results, the level was explanatory, the design was pre-experimental of a single group, this design allowed to compare the results of the pretest test and posttest after the application of the Animate Educational Program. The sample was probabilistic and consisted of 48 students. applying techniques such as observation, records and surveys; which were validated by expert judges. The instrument applied was the McClelland motivation questionnaire, to determine the level of need for affiliation, need for power and need for achievement, applied in cycles I, II, IV, VI.

It was concluded that the application of the Animate Educational Program, if it significantly influences the improvement of motivation in digital graphic design students of a higher technological institution in Chepén.

KEYWORDS

Educational Program, McClelland Test, Motivation, Digital Graphic Design.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a los problemas motivacionales que atraviesan los estudiantes de los ciclos I, II, IV y VI de la carrera profesional de

Diseño Gráfico Digital de una institución superior tecnológica de Chepén, considerando que no se determinan las técnicas, estrategias o cualquier medio que mantengan vigentes o permanentes las expectativas o la motivación necesaria para seguir en su proceso de formación académica dentro de la institución mencionada.

La característica principal de este tipo de problema es la deserción estudiantil que existe en los grupos de la mencionada carrera, ya que inician cubriendo aproximadamente las vacantes por cada grupo de la mencionada carrera, pero en el transcurso del año existe una reducción en la población estudiantil.

Para analizar esta problemática es necesario de mencionar sus causas, una de ellas es la ausencia de implementar y ejecutar programas educativos, que permitan mantener o elevar sus niveles motivacionales en aprender aspectos nuevos que la institución le ofrece durante el tiempo que dura la carrera que eligió.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer la influencia de la aplicación de un programa educativo para mejorar la motivación en los estudiantes de la carrera de diseño gráfico digital, considerando las diferentes necesidades de motivación, como son la necesidad de afiliación, de poder y de logro.

Por otra parte, fue un interés académico, para proporcionar estadísticas recientes con respecto al factor motivacional y las necesidades que atraviesan los estudiantes dentro de la institución.

En el ámbito profesional, como instructor, el interés versó en conocer la influencia de un programa educativo como una variable independiente en el factor motivacional en los estudiantes.

Suárez y Fernández (2004), manifiestan que la motivación es la causa que infunde a realizar algo o no realizar nada. Como es frecuente en las aulas uno de los problemas más cotidianos y difíciles que aqueja es la actitud que pueden tener los estudiantes frente a la formación académica que se imparte dentro de una institución.

Sampascual (2007) afirma que es necesario en los estudiantes dos condiciones muy importantes: querer y poder. Donde el querer se vincula con la motivación, en otras palabras, son las razones los motivos que el estudiante, sus expectativas o inquietudes o actitudes que puede tener ante una determinada tarea.

Pintrich y Schunk (2006), sostienen que la motivación es un proceso que está orientado hacia alcanzar una meta de una determinada actividad, que la persiguen y tratan de mantenerla. Concluyendo, que la motivación es un proceso más que un determinado producto, determina el hecho de metas, implica esfuerzo, actividad física, esfuerzo mental, persistencia, y una conducta perseverante a las metas trazadas.

Consecuentemente, la motivación es un factor de mucha importancia en los diferentes aspectos de nuestras vidas, entre ellas incluyendo la educativa, porque es aquella que dirige o encamina a la realización de los objetivos trazados.

Este trabajo de investigación comprende ocho capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento de la investigación los objetivos que se desean alcanzar, así como la respectiva justificación y objetivos.

En el segundo capítulo se detalla el marco teórico, dando a conocer inicialmente antecedentes de investigaciones nacionales e internacionales. Para la ejecución de esta investigación se acudió a la revisión de tesis, publicaciones en revistas científicas de alto grado de veracidad que tratan el tema de la motivación en instituciones de educación superior.

En el tercer capítulo corresponde a las hipótesis, estableciendo la hipótesis general y las hipótesis específicas.

El cuarto capítulo desarrolla la metodología de la investigación, considerando el enfoque de la investigación, el tipo de investigación, el diseño de la investigación. También presenta a la población, la muestra y las consideraciones éticas.

En el quinto capítulo se consideran los resultados descriptivos e inferenciales.

En el sexto capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos.

En el séptimo capítulo se desarrollan las conclusiones sobre los resultados obtenidos.

El octavo capítulo aborda recomendaciones para mejorar la motivación en los estudiantes del I, II, IV y VI de la carrera profesional de Diseño Gráfico Digital de una institución superior tecnológica. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

II. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Actualmente, la Carrera Profesional Técnica Diseño Gráfico Digital, es una de las alternativas de formación académica que ofrece una Institución Superior Tecnológica en Chepén, en la cual se desarrollan varios procesos de admisión durante un semestre para alcanzar el número deseado de estudiantes por aula. A mediados del año ingresa un promedio de 20 a 25 estudiantes para la carrera; de esta manera, se manifiesta la preferencia del público en elegir la mejor opción en educación para sus hijos en una de las organizaciones más prestigiosas al servicio de la educación tecnológica en nuestro país.

Inicia con un total de 20 a 25 estudiantes por aula, según el registro de matrículas, los cuales se mantienen los primeros meses de cada semestre, sin embargo, también se inicia un proceso de deserción estudiantil manifestándose un promedio de 3 a 4 estudiantes por cada ciclo que se apertura. SENATI (2018)

Esta situación preocupante, lleva a un proceso de análisis por parte de los instructores y el coordinador responsable, concluyendo que una de las causas que pudiera ser responde a la pérdida de interés o algo que lo motive en aprender cosas nuevas.

Cada estudiante ingresa con una expectativa sobre el desarrollo de los cursos, formación académica, materiales y equipos, espacios de recreación, infraestructura, metodologías, técnicas y estrategias de enseñanza que la institución le ofrece, por se identifica con lo que le apasiona, pero en el proceso formación académica, la expectativa que mantiene al inicio poco a poco pierde fuerza e interés, generando como consecuencia que el estudiante abandone el proceso de formación

que eligió inicialmente, convirtiéndose en un número que incrementa el factor de deserción estudiantil.

La motivación es un proceso más que un determinado producto, determina el hecho de metas, implica esfuerzo, actividad física, esfuerzo mental, persistencia, y una conducta perseverante a las metas trazadas Pintrich y Schunk (2006).

Consecuentemente, se identifica como uno de los problemas por atender en la institución superior tecnológica, la pérdida de interés que motive al estudiante a aprender temas nuevos, por lo que se exige que el factor motivacional en los estudiantes sea de carácter permanente.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Considerando la situación del problema se plantea la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta General

¿La aplicación del Programa Educativo Anímate, influirá de manera significativa en la mejora de la motivación en los estudiantes de Diseño Gráfico Digital de una Institución Superior Tecnológica de Chepén en el año 2018?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar la influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación en los estudiantes de Diseño Gráfico Digital de una Institución Superior Tecnológica de Chepén en el año 2018.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Comparar el nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación, según la necesidad de afiliación, en estudiantes de Diseño Gráfico Digital en una Institución Superior Tecnológica de Chepén.
- Comparar el nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación, según la necesidad de poder, en estudiantes de Diseño Gráfico Digital en una Institución Superior Tecnológica de Chepén.
- Comparar el nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación, según la necesidad de logro, en estudiantes de Diseño Gráfico Digital en una Institución Superior Tecnológica de Chepén.

1.3 Justificación de la investigación

La investigación es pertinente para el Sistema de Educación Tecnológica, ya que la aplicación del programa educativo y su influencia significativa en mejorar la motivación en los estudiantes aportará de manera valiosa desde el aspecto metodológico, referencial y empírico en su género para posteriores trabajos de investigación. Así también permitirá tomar decisiones oportunas y adecuadas para motivar y despertar el interés en los estudiantes por el estudio, con innovadoras y adecuadas estrategias de orientación motivacional, así como, mejorar la calidad de la educación en las dimensiones que le corresponden.

Por otro lado, la investigación se justifica por su relevancia, porque trata de un estudio a nivel de Educación Superior Tecnológica, con un enfoque constructivista y no de una educación básica, tecnológica o universitaria tradicional con enfoque conductista como en la mayoría de las investigaciones realizadas en nuestro país.

La investigación es factible porque tiene como propósito preparar instructores investigadores en el campo de la formación profesional técnica con capacidad suficiente para operar la educación tecnológica con la ciencia, la investigación y la innovación. Así como, proyectar cambios cualitativos en la formación profesional tecnológica que respondan a los últimos avances tecnológicos.

III. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Navea (2015) en su investigación *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*, arribó las siguientes conclusiones: los diferentes estudiantes a los cuales se les aplicó la muestra presentan elevados niveles en realización de tareas, con escalas medias en la autosuficiencia personal, evitar retos, y autofrustración frente problema no resueltos. Por otro lado, también menciona que si el estudiante estudia por vocación estará más motivado por aprender nuevos conocimientos.

Esta investigación confirma que la aplicación de algunas estrategias, técnicas u otros medios o herramientas permiten o influyen de manera significativa en mejorar los niveles de motivación en estudiantes de dichas especialidades de instituciones educativas.

Por su parte Fernández, Anaya y Suarez (2012b), considera que los valores obtenidos de las diferentes tareas son notablemente elevados, dada que esta variable, la motivación; tiene mayor aceptación en la sociedad; y que, de esta manera, sea seleccionada de manera consciente o inconsciente por parte del estudiante, ya que presentan puntuaciones más altas para la realización de las tareas antes que evitarlas, también coincidiendo con los autores Salmeron y cols. (2011). Navea (2015, p. 387).

Estas investigaciones aportan de manera relevante en reforzar una de las teorías más significativas de la motivación ubicada en el paradigma cognitivo, es la

propuesta por McClelland (1951, 1961) y Atkinson (1957, 1964) denominada como “Necessity-Achievement” o teoría de la motivación de logro.

Saldaña (2014), presentó Estrategias de aprendizaje, motivación y rendimiento académico en alumnos de nivel medio superior, determinando que el tipo de motivación que está presente en los estudiantes es la motivación externa, considerando que sí había o existía un vínculo entre las estrategias de aprendizaje y la motivación en los estudiantes.

En primer lugar, la estrategia de repetición se vincula de manera gratificante con los elementos de la variable motivación. Dichos elementos son el valor asignado a cada tarea, la mencionada motivación externa, la autoeficacia para aprender. Además, se consideraron los elementos de la motivación interna tanto de creencias y control.

Lo cual se contrastó con su hipótesis original. Otro hallazgo importante es que los elementos de estrategias de elaboración se vinculan directamente con la motivación. Por otro lado, las estrategias de organización también se vinculan con los elementos de la motivación, hallando también la autoeficacia para el aprendizaje en forma predominante, determinando que sí existe una relación directa entre la motivación interna y las estrategias de aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje están categorizadas según pensamiento crítico y la autorregulación meta cognitiva; ambas tienen vínculo directo con la motivación interna.

Con respecto, sobre el apoyo que brindó este trabajo, fue identificar los diferentes tipos de estrategias de aprendizajes que son más aceptadas por los estudiantes de la carrera mencionada.

Además, reforzó que existe una relación ente los diferentes tipos de estrategias de aprendizaje y los componentes o factores de la motivación en los estudiantes.

Fernández (2017), en su tesis Doctoral Satisfacción, motivación y rendimiento académico del discente de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato en la asignatura de Educación Física y con los centros educativos, determinó lo siguiente; considerando como el objetivo fundamental de su investigación fue analizar los perfiles de satisfacción, motivación y el clima de aprendizaje en función del rendimiento académico del discente y de las competencias del profesorado. En relación a su primer objetivo concluye resaltar la importancia que tiene los diversos cursos en satisfacción y calificaciones de los estudiantes, siendo Educación Física como el curso que mejor predice rendimiento académico. Por otro lado, señala la importancia que el estudiante no ingrese en un proceso de tedio en clases y así evitar la deserción estudiantil.

Este conocimiento suma a la importancia del marco teórico de esta investigación, para abordar temas sobre teorías de motivación que busquen aplicar, analizar, medir, controlar y obtener resultados que brinden información sobre la relación que exista de manera significativa entre la motivación y los efectos positivos que se pueden lograr.

Alfonso (2017), según en su Investigación motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de la Paz, establece que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral dentro de la organización de manera gradual el nivel de motivación es superior al nivel de satisfacción. Demostró que las variables tanto como la motivación y la satisfacción laboral se vinculan según

factores intrínsecos, como son los factores motivacionales, necesidad de logro y la necesidad de afiliación que se colocan por encima de los factores extrínsecos como son factores de riesgos, necesidad de poder recompensa económica, seguridad y estabilidad.

Este trabajo afianza significativamente al presente, porque establece la relación entre la motivación y el desempeño que las personas pueden ejercer cuando sus factores motivacionales intrínsecos son superiores a sus factores extrínsecos, considerando la teoría de las necesidades de McClelland, en sus necesidades de logro, afiliación y poder.

2.1.2. Nacionales

Marcelino, Oliveros y Flores (2016), en su investigación “Motivación y rendimiento académico en alumnos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército”, concluyeron que en los institutos de educación superior tecnológico existe una proyección en los estudiantes hacia un nivel escaso en motivación, además manifiestan un nivel bajo de motivación y también un deterioro del rendimiento académico, sin embargo, ambas variables no se relacionan (Marcelino, Oliveros & Flores, 2016).

Este trabajo corrobora que el factor motivacional no siempre esta estrechamente relacionado con el rendimiento académico, la manifestación de un nivel bajo rendimiento académico no significa que el estudiante precise de factores motivacionales, lo cual permite ampliar a la búsqueda de otros factores que influyan directamente en el rendimiento académico.

Loayza (2015), realizó el estudio denominado Influencia de la motivación en el desarrollo cognitivo de los estudiantes en la asignatura de matemática en el

instituto de formación Bancaria-Certus, concluyendo que mediante la motivación se obtiene beneficios significativos en las nociones de variables del interés simple considerado como el aspecto teórico. Además, motivar logra cambios benéficos significativos en la entrega de las tareas, en resolver problemas y así mismo en desarrollar sus propios contenidos; considerado como la parte práctica (Loayza, 2015).

El aporte de esta investigación ayudo en buscar las actividades o tareas específicas y ampliar las diversas estrategias de aprendizaje que se aplicaron en el programa educativo, brindando posteriormente la facilidad de asimilar el nuevo conocimiento que esta presente en los contenidos curriculares de cada semestre de mencionada carrera en estudio.

Guerrero (2019) presentó su tesis Influencia del uso de la plataforma Edmodo en el desarrollo de la capacidad de mantenimiento de computadoras en los estudiantes de soporte y mantenimiento de equipos de computación del SENATI CFP CALLAO. Concluyó que existe una influencia significativa entre el uso de una plataforma digital y la mejora del desarrollo de la capacidad de mantenimiento de computadoras en los estudiantes de soporte y mantenimiento de equipos de computación en sus dimensiones de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo.

Considerando el uso de programas, plataformas ya sean digitales o no, esta investigación aporta abordando la variable independiente como es el uso o la aplicación del programa o plataforma y variable dependiente como el mantenimiento de computadoras, que es de importancia para el diseño de la investigación.

Tarazona (2017) en su investigación Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes del programa dual de electricidad industrial en una institución de educación tecnológica de Villa El Salvador, manifestó en su conclusión que un gran porcentaje de estudiantes de la muestra presenta significativamente motivación de logro llegando alcanzar un nivel medio en un 63.54%, seguido posteriormente por el nivel alto en un 22.14% y con un nivel de motivación baja de 13.72%.

Además, el nivel de rendimiento académico global de los estudiantes de la muestra manifiesta un porcentaje superior de estudiantes con nivel de rendimiento académico aceptable en un 63.71% con relación al rendimiento bueno en 31.85% y el deficiente en 4,44%. A partir de estos resultados, se deduce que el nivel de motivación y el nivel de rendimiento académicos están vinculados al rendimiento académico para aprobar el semestre.

El aporte de esta investigación aporta demostrando como el factor motivacional en la motivación de logro es significativa y aumenta los niveles medio, alto y global en el rendimiento académico en los estudiantes de una determinada carrera de una institución educativa superior tecnológica.

López (2017), en su trabajo Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una Universidad Pública en Lima. Concluye que la motivación de logro no llega a establecer una relación con el rendimiento académico, suponiendo que la naturaleza de las carreras que ofrece la Universidad no está orientada a resolver factores motivacionales para el éxito de aprobar un determinado curso, considerando que cada estudiante se automotiva dependiendo del grado de interés que le puede tener a un curso.

En este apartado se consideró la teoría de las necesidades de McClelland, recayendo en énfasis para evaluar el nivel de la necesidad de logro y como ésta necesidad puede influir o no en algunos aspectos académicos como son el rendimiento académico para la aprobación exitosa de un determinado curso.

2.2 Bases teóricas

El término motivación se origina del vocablo en latín *movere* que significa “mueve”, y asume importancia en las diversas fases de nuestra vida. En ellas se encuentran el aspecto educativo y social. Diversas son las causas que nos encaminan a ejecutar actividades como son el caso fisiológico, el saciar nuestra hambre que nos motiva a buscar comida; la psicológica que mediante el cariño nos activa a tener una consideración y afecto distinto. La motivación asume importancia en todos nosotros y nos traslada a realizar una tarea específica e insistir por esta tarea. La motivación es intangible, por esta razón, se debe partir de los aspectos sencillos hacia los rasgos más complejos de conducta. Este aspecto final es aquel que determinará que cierta persona realice o no ciertas actividades. La motivación es un instrumento de suma importancia para alcanzar el éxito y de una manera muy significativa puede cambiar nuestras vidas (López, 2017).

La motivación representa el anhelo de esforzarse para lograr alcanzar los objetivos de una empresa, limitado por la necesidad de complacer una necesidad en particular. Es cierto que la motivación principal es enfocarse para alcanzar las metas organizacionales, tratando de mostrar el interés de los integrantes de la empresa con los valores que se imparten en esta misma (Robbins, 1999 p.17). Son esos deseos, ganas o anhelos que cada persona desea alcanzar en la transición de su vida, para los cuales se enfoca en metas priorizando interés para alcanzar lo trazado en su vida.

Según Stoner (1996), la motivación como una particularidad de la Psicología humana, tiene adjunto elementos que provocan, enfocan y mantienen la conducta humana, esto hace que las personas se desenvuelvan como tal. La motivación es ese impulsor que se asemeja a un vehículo, es decir, si una persona está motivada funcionaría como un vehículo, sino tendríamos que empujarlo. (Universidad Latinoamericana de Desarrollo, 2012). Cada persona debe interiorizar un motor o un impulsor en su conducta como ser humano para lograr y así alcanzar lo que desea en esta vida.

Por su parte, Chiavenato (2000) la determina como la interrelación entre el sujeto y el contexto que está a su alrededor. Considerando que el resultado de esta interacción o interrelación permitirá que el individuo este o no motivado. (Supo y Choquepuma, 2016, p. 45). Particularmente el sujeto, identificará sus necesidades en ese contexto y buscará la manera de satisfacerla para conseguir lo que se trazado como objetivo.

Por otro lado, Reeve (2010) deja claro que la motivación describe los procesos que brindan energía y dirección al comportamiento. Este último se refiere a que la conducta tiene un propósito, una dirección; tiene fortaleza todo esto enfocado al logro de un objetivo en particular (Adauto, 2016, p.21). La motivación es algo que altera nuestra actitud y comportamiento para enfocarnos en alcanzar algo que tenemos como deseo, constituyéndose en el deseo de una necesidad por satisfacer.

Además, la motivación es un extenso tema que hace descripción a una diversidad de elementos neurales y fisiológicos que empiezan, mantienen y

encaminan la conducta en vínculo con el contexto del sujeto (Bacigalupe y Mancini, 2011, p. 46).

Es decir, la conducta se encamina hacia el alcance de un objetivo específico, considerando brindar energía al sujeto para la acción y organizar los elementos de la conducta.

Como ejemplo, se observa un banner que dice “hoy gran liquidación”, la persona manifiesta una emoción gratificante, además puede manifestar según sea el contexto una condición corpórea o un sentimiento de culpa, soledad o amor, no es solo lo que ejecuta, sino también lo que se piensa o se siente lo que lleva en el interior.

Las personas siempre se comportan de alguna forma, se dice: si una persona así se halle sin decir palabras, piensa, analiza el contexto en el que se encuentra, y para tal situación el sujeto genera una motivación singular (López, 2017).

2.3. Tipología de la motivación

2.3.1. Por su fuente:

La motivación puede poseer dos procedencias principales. Puede surgir como una necesidad interna del sujeto o puede emanar a partir de estímulos externos. De allí el origen de motivación: la extrínseca y la intrínseca (Pelayo, 2012).

La motivación extrínseca: Se espera como resultado de un premio o evitar alguna sanción. Es decir, la conducta se transforma en un medio para alcanzar un objetivo específico. Por ejemplo, lograr poseer un premio económico, psicológico o socialmente. Por otro lado, es evitar resultados desagradables, como por ejemplo

perder la confianza por parte de su superior inmediato, escuchar una negación de aumento de sueldo) (Pelayo, 2012).

La motivación intrínseca: Es generada por la recompensa originada de la misma realización de la conducta. Siendo paralelamente medio y fin. Por ejemplo, realizar un trabajo desafiante, poseyendo aptitudes imprescindibles, hace que la tarea sea satisfactoria. Reeve (op. cit.) sintetiza de la siguiente manera: considerando un comportamiento motivado intrínsecamente origina también necesidades internas y una espontánea satisfacción que dicha actividad brinda. La motivación extrínseca necesita de otro, diferente del sujeto que actúa. Mientras que la motivación intrínseca, no depende de otro. Se sostiene por sí sola. Por esta razón, las teorías con respecto a la motivación resaltan la significancia de la motivación intrínseca, sin menospreciar la motivación extrínseca (Pelayo, 2012).

2.3.2. Por su consecuencia:

La motivación genera conductas que pueden estar orientadas a algo que tenga como resultado una recompensa o evadir cualquier cosa desagradable.

La motivación positiva, es la secuencia de pasos que el sujeto empieza, la mantiene y canaliza para obtener un premio al final, no importa si es externa o interna. Este fruto positivo motiva la repetición de la conducta que lo genere. Estos efectos participan como fortificadores del comportamiento.

La motivación negativa, es el conjunto de etapas en donde el sujeto lo orienta a evadir un resultado desagradable, no importa si es exterior o del mismo interior. Este producto tiende a inhibir el comportamiento. Por lo cual no recomienda aplicar amenazas o miedos en las personas (Supo y Choquepuma, 2016).

2.3.3. Por su nivel:

La micromotivación, es el conjunto de pasos por el cual las empresas crean estímulos sociales, psicológicos y hasta materiales para que sus miembros de sus empresas tengan conductas que le permitan lograr los objetivos específicos de la organización (Pelayo, 2012).

La **macromotivación**, es la secuencia de fases en donde la sociedad emite mensajes y los sujetos lo internaliza generando niveles de motivación en el sujeto. Dichos mensajes emitidos tanto como conversaciones o como el ejercicio social son elementos de los temas culturales que nuestra sociedad tramite en toda la vida, mediante los pasos llamado socialización. Cuando estos dos niveles sincronizan se fortalece las iniciativas motivacionales de la empresa. Pero cuando los valores de nuestra sociedad son indiferentes los esfuerzos de estos niveles desaparecen (Pelayo, 2012).

2.3.4. Ciclo Motivacional

Si canalizamos a la motivación como la secuencia de pasos para complacer nuestros deseos o necesidades, se origina el ciclo motivacional, según Idalberto Chiavenato, muestra las siguientes partes:

1. **Homeostasis:** Es el estado de equilibrio que posee el ser humano.
2. **Estímulo:** Se muestra el estímulo para satisfacer una necesidad.
3. **Necesidad:** Siendo esta insatisfecha produce una tensión.
4. **Estado de tensión:** Aquí se produce el impulso que tiene como resultado una acción.
5. **Comportamiento:** Se canaliza para satisfacer la necesidad.
6. **Satisfacción:** Cuando la necesidad es satisfecha se libera la tensión y el organismo humano regresa a su estado de equilibrio.



Figura 1: Ciclo Motivacional

Fuente: Mary (2006). *Ciclo motivacional*. Recuperado de <https://procesos3administrativos.blogspot.pe/2016/09/ciclo-motivacional.html>

Pero cuando no es satisfecha esta necesidad surge lo siguiente:

- La persona sufre una desorganización de su conducta.
- El individuo se vuelve agresivo.
- Se presenta estado de ansiedad, aflicción, nerviosismo, y otras emociones.
- Presenta desinterés y apatía.

Para esta razón el individuo presenta o manifiesta estas emociones considerando los diferentes tipos de niveles de motivación (Pelayo, 2012).

2.4. Teorías del contenido

2.4.1. Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland (1976) elaboró un conjunto de instrumentos que son útiles para determinar las desigualdades tanto cuantitativas y cualitativas de la motivación del ser humano, construyendo sobre las bases de la psicología experimental y sobre las teorías de Freud y de algunos de sus seguidores. Según este último las motivaciones

son los deseos de cada sujeto. Los sueños son un método muy utilizados por los psicoanalistas, para determinar sus confrontaciones internas, anhelos y deseos (McClelland 1930, 1950, 1970).

Según estas teorías estas necesidades del ser humano se adquieren en un contexto cultural y social. Por esta razón, se encuentran sujetos con diferente nivel de necesidad, según su conducta como este lo asimilado en ese contexto a lo largo de su vida.

Según McClelland (1961), de acuerdo a su clasificación de necesidades las cuales son de Logro, Afiliación y Poder están en relación con los impulsos motivacionales. Los atributos que definen a la canalización de obtener el logro son aquellos sujetos que buscan la responsabilidad personal y la superación sobre las metas u objetivos trazados.

2.4.1.2. Motivación de Afiliación

La motivación de Afiliación “es una forma de conducta social que responde a un impulso que satisface mediante creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas. La meta perseguida es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca” (McClelland 193, 1950, 1970, p. 27).

Indica que esto tiene que ver son los sujetos que empiezan relaciones interpersonales de manera amistosa con otros miembros de la empresa. En cuanto a la necesidad de afiliación McClelland, señala que muchas de las personas a veces inhiben estos rasgos particulares de esta necesidad y esto a veces también afecta en el comportamiento en el trabajo. Además, manifiesta que mucha necesidad de asociación influye en la objetividad del gerente en la toma de decisiones. Esta necesidad hace que los individuos busquen la compañía de los demás y eligen

medida para ser aceptados proyectando una imagen favorable en sus reuniones, evitan tensiones fuertes, y les gustan ser admirados por los demás (Kreither y Kinicki, 2003).

Atributos de las personas con motivación de afiliación, según McClelland:

- Exponen mejor rendimiento cuando existen razones afiliativas.
- Se muestran más sensibles, establecen diálogos con otros, y aprenden más rápidos de esos eventos sociales.
- Se muestran más cooperadores, evitan conflictos y participan en actividades de competencias.
- Presentan conducta más orientados a la subordinación que a la gestión en la organización.
- Son temerosos al rechazo de los demás. (Suniaga, 2002).

2.4.1.3. Motivación de Poder

Es la necesidad interna que determina el comportamiento o conducta de un sujeto teniendo como objetivo influir en los otros o grupos de ellos” (McClelland 1930, 1950, 1970, p. 39).

De acuerdo a lo expresado, es cuando la persona expone necesidad de poder con la clara intención de influir, persuadir, impresionar, controlar o hacer algo que afecte a los demás, generando emociones o sentimientos positivos o negativos en los demás, le preocupa más, ser superior antes que todos los demás en un contexto social.

Según McClelland (1970), indica que el poder tiene dos lados, el primero es la genera reacciones negativas, es aquella que se relaciona con la sumisión o dominio que tiene a su cargo un sujeto, ya que, de una u otra manera, disfrutan

ejercer autoridad sobre los demás. Por otro lado, les preocupa su prestigio y desempeño frente a los demás.

Por otro lado, es positivo; ya que refleja la parte del comportamiento de un líder, quien manifiesta inspiración, motivación y despierta sentimientos de afecto y respeto. Este sujeto en el grupo ocupa un papel de igual igualdad y desecha ejercer sumisión ante los demás, todo esto lo hace también con el fin de alcanzar los objetivos trazados.

Rasgos o atributos de los sujetos con motivación de poder:

Según McClelland, son aquellos sujetos que tienen o sienten tendencia, por ejercer control y dominio sobre los otros. Buscan cargos donde sean líderes, son exigentes, sinceros, dinámicos y disfrutan de los demás, al instruir y hablar en público (Suniaga 2002).

2.4.1.1. Motivación de Logro

De acuerdo a McClelland, la motivación de logro es "...un proceso de planeamiento y de esfuerzos hacia el progreso y la excelencia tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente" (McClelland 1930, 1950, 1970, p.24).

Según lo mencionado, esto consiste en un conjunto de pasos planificados y pensamientos organizados y con el esmero de lograr algo único. Por esta razón, estos sujetos son capaces de asumir la responsabilidad personal respectiva tanto para el éxito o el fracaso.

Además, le atrae los riesgos y prefiere escenarios donde pueda retroalimentarse sobre las tareas o funciones que realiza. Esta responsabilidad que

tiene no le permite o delegar alguna acción al menos que haya verificado que tenga las capacidades o valores en el otro sujeto de acuerdo a sus exigencias.

Por otro lado, son sujetos que asumen esta responsabilidad para determinar y ofrecer soluciones oportunas a los problemas que se les presenta, situaciones o circunstancias de manera muy rápida en el contexto donde se encuentren; todo con la finalidad de mejorar y alcanzar la meta. Sin embargo, muestran su disconformidad sin obtienen el éxito por solo suerte, es decir, eligen el desafío y asumen con responsabilidad consciente de su éxito o fracaso.

Al respecto, Moreno (2002) describe que según a la teoría de McClelland, que estos sujetos se van a sentir mucho más motivados cuando se desenvuelva en lugares que exista responsabilidad, riesgos y oportunidades de retroalimentarse.

McClelland (1965) indica otros atributos para los individuos motivados por necesidad de logro. Señala que el logro es más relevante que un premio material o económico. El logro tiende a otorgar una satisfacción y de mucho más valor que cualquier recompensa o alabanza que se pueda recibir. El valor económico se ve o se asume como una medida de éxito mas no como un fin en sí mismo. La retroalimentación es fundamental, porque sirve para determinar el éxito y no para obtener un premio. De esta manera se puede describir que la motivación de alcanzar el logro es la autorrealización

Concluyendo, la motivación de logro podría determinarse como "...la necesidad del ser humano de actuar, dentro del ámbito social, buscando metas sucesivas y derivando al mismo tiempo satisfacción en realizar cosas, paso a paso, en términos de excelencia" (McClelland 1930, 1950, 1970, p. 52).

Rasgos o atributos de las personas con motivación de logro según McClelland,

- Responsabilidad personal en el rendimiento: estos sujetos tienen un alto nivel de necesidad de logro, lo cual les permite intensificar el deseo de alcanzar el éxito y de la misma intensidad temor al fracaso, por eso prefieren ser responsables y prefiere elegir desafíos.
- Necesitan de retroalimentación sobre el rendimiento, le da mucha importancia en recibir retroalimentación por algo específico para aumentar su nivel de desempeño todo para compararse con otros.
- Capacidad de innovar, es decir, tiene la capacidad de realizar algo distinto y nuevo con relación al objetivo a alcanzar.

Se inclinan a ser inquietos, les motiva laborar muchas horas y sobre todo les interesa el logro de éxito profesional (Suniaga, 2002).

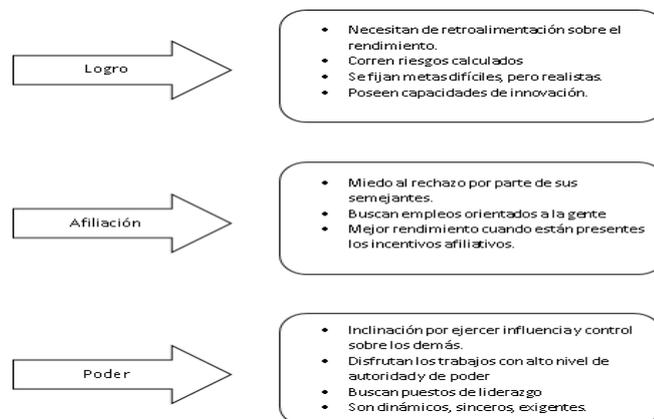


Figura 2: Teorías de McClelland

Fuente: Elaboración Propia

2.4.2. Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

En esta teoría, todo ser humano está inmerso en una jerarquía que tiene cinco necesidades. Según (Torres, 2012):

1. Fisiológicas: en esta jerarquía se incluye el abrigo, el hambre, el sexo la sed, y entre otras necesidades o deseos corporales.

2. De seguridad: Aquí se introduce la protección frente a daños emocionales y físicos.
3. Sociales: Aquí se inserta la aceptación, afectos, amistad, y la sensación de pertenencia.
4. De estima: Aquí se comprende los factores internos como el respeto a uno mismo, de estima, los logros y la autonomía; y los factores externos como el reconocimiento, el status, y la atención.
5. De autorrealización: Aquí se determina el motivo de ser lo que se es capaz de ser; alcanzar el potencial máximo de uno mismo, incluye el crecimiento, y la autosatisfacción (Robbins, 2013).



Figura 3: Necesidades de Maslow
Fuente: Elaboración Propia

Según como se satisfaga una de estas necesidades, el próximo nivel de necesidades se vuelve principal. Considerando la teoría de la motivación ninguna motivación se satisface siempre, según el autor para motivar a un sujeto primero debe saber en qué nivel de motivación se encuentra para enfocarse en que satisfacer.

2.4.3. Programa educativo

Se define al proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene un tiempo limitado y estructurado de manera organizado para un determinado tema o contexto,

considerándolo como una secuencia de un conjunto de tareas. Martínez (2017), por otro lado; también lo expone como el conjunto de acciones a ejecutarse en un lugar específico, en un tiempo delimitado, con recursos asignados; para alcanzar el objetivo trazado para brindar la mejor opción de solución de un estudio de una determinada problemática, la cual finalmente debe influenciar en la adquisición de habilidades en la persona grupo o situación en particular, Ramos (2016).

El programa educativo tiene como finalidad desarrollar los niveles de motivación a los estudios en una institución superior tecnológica de Chepén, no pertenece a ninguna asignatura del plan de estudios.

Existe coordinación con la institución educativa y que tanto el equipo de investigación como la institución asumirán cualquier eventualidad del programa.

Asimismo, que el Programa se desarrolló en horas fuera de sus clases del plan de estudios cursados.

2.4.3.1. Etapas de una programación:

a. Planificación: Esta etapa es la más importante, porque se considera, con que se va hacer, el cómo se va hacer, a quien se lo va hacer y en dónde se lo va hacer. Es pensar con anticipación lo que queremos lograr al final.

- Definir el problema.
- Determinar los atributos específicos de la población.
- Definir los objetivos: Lo que se quiere lograr al término del proceso con la población determinada.
- Formular las estrategias: es el cómo o que se va a abordar del proceso
- Elaborar el plan de actividades.

- Determinar los recursos, ya sean materiales, humanos o económicos para la realización del proceso
 - Determinar los mecanismos de evaluación. Es medir los objetivos si se cumplen o no.
- b. Ejecución:** En esta se define la secuencia de actividades en cronograma, especificando fechas y su respectivo responsable.
- c. Evaluación:** esta etapa se aplica en todo el proceso, pero al inicio se aplica una evaluación de diagnóstico, para saber cómo iniciamos, luego una evaluación formativa esta se aplica durante el proceso y finalmente la evaluación acumulativa para determinar si el objetivo se cumplió o no. (Ramos, 2016)

2.4.3.2. Objetivos Educativos:

Son metas, además definen a las personas con ciertas capacidades a tener, como resultado final del proceso de enseñanza y aprendizaje, por otro lado, permite medir el resultado de dicho proceso.

a. Uso de los Objetivos

Para el Instructor

- Determinar las tareas: Si la finalidad será aprender una técnica, método o procedimiento se tendrá que diseñar un instrumento que garantice lo aprendido. Por otro lado, si el objetivo es que el estudiante conozca o tenga información de algo se aplicara una sesión de aprendizaje explicativa.
- Elegir medios audiovisuales: Antes de estar explicando cómo se realiza un proceso es mucho más claro reproducir un video de la realización de dicho proceso.

- Elegir los contenidos.
- Diseñar instrumentos de evaluación: Si el estudiante aprende a tener confianza, es aconsejable, lo aplique y demuestre entre sus compañeros.

Para el estudiante

- Tener conocimiento lo que se espera de él. Son los trabajos asignados para alcanzar el objetivo.
- Guiar su esmero para alcanzarlos.

b. Elementos de los objetivos

Según Ramos (2016), clasifica de la siguiente manera:

El Sujeto: Objeto de la educación, **Conducta observable:** Se manifiesta mediante de un verbo, **Contenidos y la Condición.**

c. Clasificación de los objetivos:

Según Ramos (2016), clasifica de la siguiente manera:

- **General:** Es de mayor complejidad, amplios y suponen conductas generales, se obtiene luego de los objetivos específicos es aquel que se realiza al terminar el proceso.
- **Específicos:** Son de menor extensión, contempla una sola conducta, la cobertura es más corto y se obtiene realizar en un plazo más corto.

d. Áreas del comportamiento

Según Ramos (2016), clasifica de la siguiente manera:

- **Cognitiva:** Fomentar el aprendizaje y conocimiento y habilidades mentales.

- Afectiva: Promover aprendizaje de Sentimientos y actitudes.
- Sicomotor: Fomentar aprendizaje Destreza y automatismo.

2.5. Definición de términos básicos

2.5.1. Motivación.

Naranjo (2009), la motivación es un factor de mucha importancia en las diferentes áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, porque guía las acciones y se conforma así en una pieza central que dirige al accionar de la persona que objetivos desea alcanzar. Santrock (2002), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

2.5.2. Perspectiva conductual

Naranjo (2009), indica que las retribuciones externas y las sanciones son importantes para la determinación de la motivación de las personas (Santrock, 2002). Las retribuciones son hechos positivos o negativos que pueden estimular el comportamiento. Los que comparten el hecho de uso estímulos remarcan que hay interés y motivación a la conducta.

Trechera (2005) explica que las teorías que se basan en el empleo de incentivos parten del supuesto de que, las personas suelen realizar comportamientos con el fin de ganar algo evitan lo que les pueda perjudicar. Para este enfoque solo se centra en retribuciones o sanciones (p. 3).

2.5.3. Perspectiva humanista

Naranjo (2009), esta perspectiva se centra en la capacidad de la persona para alcanzar su desarrollo, sus atribuciones positivas y la libertad para marcar su destino. Aquí se ubica la Teoría de las necesidades. De acuerdo con García (2008), una de las teorías más populares sobre la motivación es la de la Jerarquía de las necesidades propuesta por Abraham H. Maslow, quien determinó las necesidades humanas organizadas según una jerarquía donde unas son importantes y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. (citado por Santrock, 2002)

2.5.4. Perspectiva cognitiva

Naranjo (2009), esta teoría se concentra en lo que piensa la persona sobre lo que puede suceder, para definir lo que realmente sucede (Ajello, 2003). El sistema cognitivo es aquel que recibe y envía información a los otros sistemas como son el afectivo, fisiológico y de comportamiento, además controla el comportamiento de estos autorizando o restringiendo ciertos estímulos en función del significado que le brinda la información de que en ese momento se tiene.

2.5.5. Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland (citado por Hampton, Summer y Webber, 1989) indica que existen tres motivaciones muy significativas: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. Estas motivaciones son de relevancia porque preparan a las personas a comportarse en formas distintas que concierne el desempeño en muchos trabajos y tareas. Según, García (2008) señala que las motivaciones mencionadas son eventos que se aprenden de manera consciente, como resultado de la interacción

con el medio. Además, menciona que las recompensas o premios que se producen en la conducta simplemente ayudan a reforzarlas.

2.5.6. Necesidad de afiliación

Continuando con las razones de McClelland (citado por Hampton et al., 1989 y en García, 2008), las personas con un nivel alto de necesidad de afiliación se inclinan a preocuparse y a pensar más en la calidad de sus relaciones personales con los demás. Otorgan mayor importancia a compartir momentos o eventos agradables con las personas y les preocupa las dificultades que pueden enfrentarse con los demás y así ser aceptados en ese entorno de personas.

2.5.7. Necesidad de poder

Naranjo (2009), son aquellas personas que tienen niveles altos de necesidad de poder, abordan más tiempo y trabajo pensando cómo logara tener y ejercer el poder y la autoridad, sobre aquellas personas que tienen bajos niveles de necesidad de poder. Son aquellas personas que siempre deben persuadir, ganar puntos y sobre todo que sus criterios prevalezcan sobre los demás.

2.5.8. Necesidad de logro

Autores como García Hampton et al. (1989), Trechera (2005) y Valdés (2005) señala que las personas que tiene un nivel alto de necesidad de logro demuestran las siguientes características:

- Les gustan situaciones donde puedan tomar decisiones y disfrutan tomar

responsabilidad para encontrar soluciones a los problemas.

- Se trazan metas y les gusta tomar riesgos.
- Necesitan retroalimentación oportuna y adecuada de lo que están realizando.
- Resaltan por realizar las cosas bien hechas, alcanzar el éxito y estar sobre las recompensas propuestas.

2.5.9. Programa Educativo

Pérez y Merino (2013), señalan que es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. El programa ofrece una guía al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir.

Un programa educativo se constituye con contenidos obligatorios y necesarios que pueden ser fijados por el Estado. Con esto, se espera que todos los pobladores de un país tengan de una base de conocimientos que sean necesarios por motivos de cultura, historia o de cualquier otro tipo.

Además, los programas educativos muestran diversas atribuciones aún en un mismo lugar o país. Particularmente la organización educativa incorpora aquello que considera imprescindible y le entrega una estructura exclusiva al programa educativo que permitirá regir la formación de sus estudiantes.

En lo general, un programa educativo incluye contenidos temáticos, se describen cuáles y cuantos son los objetivos de aprendizaje, se detalla la metodología de enseñanza y los modos de evaluación y se aclara los contenidos y materiales que se utilizará durante el curso.

2.5.10. Programa Educativo según LA CINE

Cine (1997), un programa educativo se comprende como un conjunto o secuencia de actividades educativas organizadas para lograr un objetivo específico. Un objetivo puede ser, la preparación u organización para estudios más avanzados, la calificación para una determinada tarea, o simplemente el incremento de conocimientos y de comprensión.

2.5.11. Aprendizaje significativo

Picardo (2004), este aprendizaje es cuando el estudiante ha logrado comprender y retener luego de haber encontrado el sustento teórico o una aplicación real para su vida; este tipo de aprendizaje se extiende más allá de que sola persona puede memorizar, de comprender, aplicar o evaluar. Es decir, el aprendizaje debe tener un significado real y útil para el estudiante, con la visión clara de aprender porque simplemente de be hacerlo.

2.5.12. Estrategia metodológica

Picardo (2004), es un sistema de acciones que se ejecutan con una secuencia ordenadamente lógico y razonable en función del cumplimiento de los objetivos educativos, es decir, involucra a cualquier método o actividad planificada que permita desarrollar positivamente el aprendizaje profesional y brinde las facilidades de crecimiento personal del estudiante.

2.5.13. Evaluación

Picardo (2004), en Latinoamérica se evalúa según las siguientes coordenadas: 1) sólo se aplica evaluación al estudiante; 2) la evaluación tiene como factor principal en los resultados; 3) sólo se evalúa lo que se puede observar; 4) no se contrapone con el contexto la evaluación; 5) se evalúa para controlar; 6) se utiliza la evaluación como instrumento de sometimiento de poder; 7) se evalúa para permanecer; y 8) La evaluación no es honesta. Considerando este contexto y desde este punto de vista, los procesos de evaluación se debaten en la búsqueda obsesiva de confiabilidad y validez con metodologías que quieren poseer cierto cientificismo, pero dejando de lado los contextos de la realidad; se obtienen como resultados estadísticos que se encuentran fuera de la realidad social, de cultura, histórico, político y económico de las personas e instituciones.

2.5.14. Sesión de aprendizaje

Basurto (2017), una sesión de clase esta constituida por una serie de factores como son el concepto de educación que se realiza en ese instante, la disciplina de donde se origina, los eventos que vive la sociedad actual, los paradigmas del proceso de enseñanza y aprendizaje y los roles y funciones del docente y del estudiante, la política, el factor económico y social que el estado establece.

2.5.15. Deserción Estudiantil

Es aquella donde el estudiante abandona la institución para seguir estudiando en otra institución o simplemente abandona los estudios definitivamente. UAPA (2009).

IV. CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación en estudiantes de Diseño Gráfico Digital de una Institución superior tecnológica de Chepén en el año 2018.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe influencia en la **necesidad de afiliación** cuando se aplica el Programa de educativo “Anímate” en los estudiantes de Diseño Gráfico Digital de una Institución Superior Tecnológica de Chepén.
- Existe influencia en la **necesidad de poder** cuando se aplica el Programa de educativo “ANIMATE” en los estudiantes de Diseño Gráfico Digital de una Institución Superior Tecnológica de Chepén.
- Existe influencia en la **necesidad de logro** cuando se aplica el Programa de educativo “ANIMATE” en los estudiantes de Diseño Gráfico Digital de una Institución Superior Tecnológica de Chepén.

3.3. Variables

2.7.1. Variable Independiente : Programa Educativo Anímate

2.7.2. Variable Dependiente : Motivación

V. CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de investigación

La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo porque permite poner énfasis en la predicción y el control de los fenómenos y de esta forma se puede verificar la hipótesis. Para Hernández, Fernández y Batista (2014) se considera la realidad como algo observable, medible y comprobable. Los resultados de la investigación son más útiles cuando son datos numéricos y se pueden analizar mediante métodos estadísticos.

El tipo de investigación fue aplicada, porque permite conocer cuáles fueron los efectos de la aplicación del programa educativo Animate en la mejora de la motivación, en tal sentido la investigación aplicada, así como lo argumentan Sánchez y Reyes (1996) permite conocer para hacer, actuar, construir y modificar con el objetivo de solucionar problemas prácticos de manera inmediata para mejorar la didáctica y, por lo tanto, la calidad educativa.

Por el análisis y alcance de los resultados que se obtuvo el nivel de la investigación fue explicativo. Al respecto Hernández et al (2014) mantiene que una investigación es explicativa porque busca establecer las causas y los factores que provoquen ciertos fenómenos, en este caso determinar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente. Los Estudios de alcance explicativo centran su atención en comprender y explicar las causas de un fenómeno y en qué condiciones se expresa.

4.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación utilizado fue pre-experimental de tipo pretest y postest. Como primer paso se aplicó el pretest a los estudiantes para conocer el nivel de motivación al inicio del semestre, luego se aplicó el programa educativo Animate durante el semestre, se culminó con la evaluación postest al grupo con el objetivo de establecer las diferencias entre el nivel de aprendizaje inicial y el posterior a la aplicación del programa educativo Animate, tanto desde la percepción del estudiante como del instructor.

El diseño propuesto se representa gráficamente del siguiente modo:

GE O1 X O2

Figura 4. Esquema del Diseño de investigación

Donde:

GE : Grupo de estudiantes

O₁ : Medición previa de la variable dependiente (Pretest)

X : Variable independiente Aplicación del Programa Educativo Animate

O₂ : Nueva medición de la variable dependiente (Postest)

4.3 Población y Muestra

Para Chavez (2001) la población de un estudio se define como “el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados”. En su criterio

se percibe que una población está conformada por características o estratos que permiten diferenciar los individuos unos de otros.

Por otra parte, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende generalizar los resultados.

En atención a lo señalado la población en estudio es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (1999), una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total.

Considerando lo afirmado anteriormente, entonces, la población objeto de estudio es finita debido a que el investigador cuenta con el registro de todos los elementos que conforman la población en estudio. Por otro lado, Barranco citado por Ramírez, (1999) aclara que estadísticamente se considera que una población es finita cuando está conformada por menos de cien mil elementos.

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Para Hernández, S. y Otros (2010). “La Muestra Subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta.” (p.173). La muestra

debe ser significativa de todo el universo de donde se obtuvo, intentando que sea lo más precisa y con el mínimo de sesgos posibles, lo que implica, que incluya todos los elementos en la misma proporción que existe en este, para poder generalizar los resultados obtenidos a partir de la muestra, a todo el universo establecido previamente.

Es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. En vista de que la población es pequeña se tomó toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal. Según Castellanos (2008), citado por Chávez, A. (2010), la muestra censal es aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa la población entera. Por lo tanto, la muestra es de 48 estudiantes.

4.4 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems								
Programa anímate	Es un proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene un tiempo limitado y estructurado de manera organizado para un determinado tema o contexto, considerándolo como una secuencia de un conjunto de tareas. Ramos (2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentación • Contenido • Metodología • Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentar los talleres sobre filiación mediante charlas vocacionales. • Abordar las temáticas de participación en equipo, desmotivación por aprender cosas nuevas y escuchar sugerencias y recomendaciones. • Usar metodología activa en la ejecución de las sesiones de aprendizaje, <ul style="list-style-type: none"> ▪ Socio dramas, Sesiones lúdicas, Demostraciones, Lluvia de ideas, Organizadores de información visuales • Evaluación pre test y post test 	<p>El Programa educativo contempla todos los elementos necesarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos generales. • Justificación • Objetivo general • Objetivos específicos • Estrategias metodológicas • Medios y materiales • Recursos • Estrategias de evaluación <p>Precisión de Contenido Secuencia en la Información Texto-Elección del tipo de letra y Formato. Ortografía y Gramática Excelente () Bueno () Regular () Deficiente ()</p>								
Motivación	<p>La motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:</p> <p>la necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen el desafío, la lucha por el éxito, la superación personal, etc.</p> <p>la necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás,</p>	<p>Necesidad de afiliación Son aquellas personas que se preocupan y piensan con mayor reiteración acerca de la calidad de sus vínculos personales. Asigna un alto nivel de importancia a sus eventos agradables los cuales comparte con otras personas. El objetivo de esta necesidad es interactuar socialmente y obtener la aceptación del resto que nos rodea. La afiliación se relaciona con la reducción de la ansiedad, para otros ser aceptados socialmente, por consecuencia buscan compañeros de otros grupos, eligen medidas y otras estrategias para ser aceptados por el resto. Intentan transmitir una imagen agradable en sus relaciones con los demás y desean ser admiradas en retribución. Naranjo (2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar nivel de toma de decisiones. • Identificar nivel de metas trazadas y toma de riesgos. • Identificar nivel de retroalimentación y hacer las cosas bien. • Identificar nivel de sometimiento por poder • Identificar nivel de persuasión. • Identificar el nivel de establecer relaciones personales 	<p>Perfil motivacional Test Mcclelland Ptos Logro Poder Afiliación Niv</p> <table> <tr> <td>0-20</td> <td>Baja</td> </tr> <tr> <td>21-30</td> <td>Moderada</td> </tr> <tr> <td>31-45</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>46-60</td> <td>Dominante</td> </tr> </table>	0-20	Baja	21-30	Moderada	31-45	Alta	46-60	Dominante
0-20	Baja											
21-30	Moderada											
31-45	Alta											
46-60	Dominante											

	<p>de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas la necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás. Naranjo (2009).</p>	<p>Necesidad de poder La necesidad de poder se caracteriza porque muchas personas presentan alto nivel de necesidad de poder donde asignan más tiempo, más esfuerzo; pero lo hacen ejerciendo autoridad y poder. Son aquellas que tienen necesidad de persuadir, sus criterios se impongan e impartir su cuota de autoridad. Además, se manifiestan de dos maneras, en primer lugar, genera reacciones contrarias porque se relaciona con hechos de sumisión y dominio, porque buscan realizar lo que ellos desean y así creen tener control sobre el resto de personas. Mientras, la otra manera genera reacciones positivas, porque muestra un comportamiento persuasivo e inspirador y evoca sentimientos de fortaleza y de ayudar para cumplir metas establecidas. Naranjo (2009).</p> <p>Necesidad de logro Según autores como García (2008), Hampton (1989), Trechera (2005) y Valdés (2005), describen a personas con un alto nivel de necesidad de logro con los siguientes atributos: personas que disfrutan hechos en donde pueden decidir elegir personalmente la responsabilidad de hallar soluciones a un determinado problema, fijarse metas y asumir riesgos, desean retroalimentarse mientras se desempeñan y por último intentan en hacer bien las cosas y tener éxito sin considerar recompensas. Naranjo (2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de compartir momentos con los demás, • Identificar el nivel de superación de las dificultades. 	
--	--	---	--	--

Figura 5: Operacionalización de variables

Fuente: Elaboración Propia.

4.5 Técnicas e Instrumentos

4.5.1. Técnica

Para González, (1999), “el investigador busca en primer término, descubrir los datos y posteriormente efectuar un análisis estadístico para relacionar sus variables”, (p 56). En este caso, la revisión del material o contenido bibliográfico disponible es una base de datos de información de gran importancia para la ejecución de la investigación y, considerando la factibilidad para la presente investigación, el mismo que está diseñado para la recopilación de datos de primera instancia, directamente de la realidad con el objetivo de identificarlo, analizarlo y comprender su naturaleza, para posteriormente brindar explicaciones de sus causas y efectos o tratar de predecir su evento.

4.5.2. Instrumento

Se usó como instrumento un cuestionario definido Hernández, S. y otros (2010) como “el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” (p.217). Es un conjunto de preguntas organizadas para generar los datos necesarios para lograr alcanzar los objetivos del trabajo de investigación.

En la investigación se utilizaron como instrumentos los siguientes para medir:

La Variable dependiente: Test de McClelland, Ficha de Observación

El Test de McClelland, es un cuestionario que consta de 53 preguntas, cada pregunta tiene 3 alternativas las cuales permiten manifestar las necesidades de logro, poder y afiliación. Es decir, se darán 3 opciones de respuestas donde los estudiantes seleccionarán de forma objetiva la que se ajuste a su situación. Los resultados que arrojará cada pregunta se representará en columnas de acuerdo al número de respuestas que tenga cada pregunta operacional.

Para establecer la confiabilidad del instrumento. Se empleó el coeficiente alfa de Cronbach; el cual evalúa la confiabilidad considerando la consistencia interna de los ítems, el alfa de Cronbach varía en un intervalo de 0 y 1, en donde 0 es la ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta. No existe un valor con precisión, sin embargo, de 0.7 en adelante es aceptable (Palella y Martins, 2004).

Considerando que el Test de McClelland, es un instrumento que presenta validez y confiabilidad considerando sus ítems, de acuerdo a los resultados obtenidos en los coeficientes Alfa de Cronbach son: 0.87 para la escala de Logro, 0.74 para la escala de Poder, 0.64, para la escala de afiliación según la *Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el Modelo Motivacional de McClelland* (Ramírez, enero-junio, 2012). Bogotá. Colombia.

Además, el Test de McClelland presenta validez y confiabilidad en sus ítems, según aplicado en la investigación "*Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*" (Cueva, 2018). Lima. Perú.

Para establecer la validez de contenido del Cuestionario de Motivación de McClelland se utilizó el método de evaluación de jueces expertos.

Este juicio fue conseguido mediante la consulta a un número determinado de jueces expertos, los cuales con su experiencia y sustentado en teorías sobre el tema referido, determinaron la validez de dicho instrumento para reflejar resultados de manera aceptable.

Para la evaluación de la validez de las preguntas del cuestionario, se empleó el coeficiente V de Aiken que permite conseguir valores factibles para compararlos de manera estadística considerando el tamaño de la muestra de jueces. Con este coeficiente se puede lograr valores entre 0 y 1, según se aleje de 0 el ítem tendrá mayor valor de contenido. La fórmula es:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

Figura 6: Formmula Coeficinte V

Fuente: Elaboración propia

En donde S, representa la suma de los valores de SI; N es la cantidad de jueces y C constituye el número de valores de la escala, en este caso 2: Acuerdo (SÍ) y Desacuerdo (NO).

El resultado se aprecia en el siguiente cuadro:

Validez de contenido del test de Motivación Laboral de McClelland

Criterios	Indicador	Juicio valorativo					Coeficiente de V de Aiken
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje claro y apropiado.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
4. Organización	Existe una organización lógica.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
5. Suficiencia	Comprende los aspectos teóricos científicos.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
8. Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	SI	SI	SI	SI	SI	1,00
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación	SI	SI	SI	SI	SI	1,00

* Significancia estadística $P < 0,05$

Figura 7: Validez de contenido del Test de Motivacion Laboral de McClelland

La prueba de estadística Aiken (V) utilizada para establecer la autenticidad del contenido del Test de Motivación Laboral de McClelland proporciono definir un alto nivel de aceptación entre los jueces. Como los valores obtenidos son mayores a 0,80 a un nivel de significancia estadística de $\alpha = 0,05$; por lo tanto, se estableció que el test utilizado para la investigación tiene validez de contenido coherente. (Aduato, 2016)

El instrumento aplicado en su tipo encuesta y sustentada en la teoría de McClelland, fue definido en sus inicios como la escala de motivación de Steers y Braunstein, y que fue validado en 1976. Considerando a Chang (2010) y Vargas (2012) adaptaron dicho instrumento en primer lugar para el personal médico en la ciudad de Lima, y en el segundo lugar lo adaptaron para emprendedores de negocios culturales en la ciudad de Ayacucho.

Para dicho trabajo se modificaron los enunciados de los quince ítems del instrumento, adaptándose al nivel cultural de los estudiantes teniendo cuentas las distintas profesiones, cuyo contenido fue certificada en el año 2013 por juicio de experto bajo la responsabilidad de dos psicólogos, estableciendo un valor promedio entre los dos de $P=0,82$, lo que representa una valoración coherente entre ellos, culminado como producto de autenticidad del instrumento.

Por otro lado, para determinar la confiabilidad de las respuestas se conformó un grupo piloto de estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva de la especialidad de contabilidad siendo un total de 25 estudiantes, produciendo valores aceptables para ejecutar el estudio en emprendedores de la ciudad de Tingo María. (Ruiz, 2014).

4.6. Plan de análisis

En primer lugar, se efectuó el diagnóstico del valor de contenido por criterio de jueces (6 expertos) quienes tuvieron como misión opinar acerca de los instrumentos y determinar si estos se ajustan o no a lo que se quiere medir.

En segundo lugar, para la confiabilidad se aplicó el alfa de cronbach para evaluar el nivel de confiabilidad del dicho instrumento.

En tercer lugar, se procedió a la ejecución, que consistió en aplicar el cuestionario pretest para determinar la influencia del programa educativo Anímate en mejorar la motivación en los 48 estudiantes iniciar y finalizar semestre. El cuestionario constó de 53 preguntas.

Luego se aplicó las actividades programa educativo anímate durante el semestre con un total de 12 sesiones de aprendizaje. Al terminar la última sesión de aprendizaje, también finalizando el semestre se aplicó nuevamente el cuestionario posttest para medir el nivel de influencia del programa educativo anímate en la motivación y los datos fueron tabulados en una base de datos mediante el software estadístico SPSS y Microsoft Excel.

La información obtenida de la aplicación del pretest y posttest fue analizada y comparada mediante tablas para las medidas de tendencia central y figuras para las frecuencias, tanto para el total de los ítems como a cada una de sus dimensiones.

En la contratación de la hipótesis se aplicó Z de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Los resultados fueron discutidos en cada dimensión y en el total.

Se presentaron las conclusiones en base a los datos obtenidos.

4.7 Consideraciones éticas

Esta investigación se presentó al Comité Institucional de Ética (CIE) para su respectiva evaluación y aprobación respectiva para efectuar la aplicación del estudio.

Se solicitó de manera escrita los permisos correspondientes al Jefe de la institución educativa tecnológica y al coordinador de la Escuela de Tecnologías de la Información (ETI), buscando respetar y preservar la dignidad de los estudiantes y su libertad de decidir con el debido conocimiento para participar en este proceso (Hoja Informativa), por lo tanto, se informó a los estudiantes sobre la naturaleza, objetivos, duración y dinámica de la investigación.

La investigación tuvo en cuenta las consideraciones éticas con relación a proteger la integridad de las personas y conservar el anonimato de sus comentarios; se respeta la confidencialidad.

Asimismo, se respeta la autonomía y se deja en plena libertad de participar o no en dicho proyecto. Este proyecto no es lucrativo, por lo cual no se cobrará a ningún participante, al contrario, será muy beneficioso en cuanto a conocimientos sobre la aplicación del programa educativo anímate para mejorar la motivación.

Se cuenta con el permiso de la Institución Superior Tecnológica con sede en la ciudad de Chepén, lo cual permitirá llevar a cabo la investigación y obtener los datos a partir de encuestas a la unidad de estudio.

Cabe señalar que la investigación no constituye daño físico ni moral alguno para los participantes ya que no intervienen en procesos de aplicación sino de recojo de información.

Finalmente, señalar que este trabajo de investigación es original y respeta la autoría intelectual y normas APA en el registro de fuentes, y evitar el plagio.

VI. CAPÍTULO V: RESULTADOS

En este capítulo se incluye los procedimientos, los análisis estadísticos, programa Excel, tabulaciones de datos, análisis e interpretación de los cuadros estadísticos tanto a nivel de frecuencia y porcentaje realizados en esta investigación a fin de dar respuesta al instrumento aplicado a los estudiantes I, II, IV y VI ciclo de la carrera profesional Diseño Gráfico Digital.

En la investigación se determinó la influencia del programa educativo anímate para mejorar la motivación en los estudiantes del I, II, IV Y VI ciclo de la carrera profesional Diseño Gráfico Digital, cuyos resultados se muestran.

1. Tablas descriptivas

1.1 Información demográfica

La tabla 1 para información demográfica proporciona un resumen de las características del estudiante. Ejemplo: Ciclo, número de estudiantes y sexo.

Tabla 1

Tabla de estudiantes de Diseño Gráfico Digital

Ciclo	Número de estudiante	M	F
I	10	8	2
II	13	9	4
IV	13	9	4
VI	12	6	6
Total	48	32	16

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de estudiantes de Diseño Gráfico Digital

Ciclo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			Válido	Acumulado
I	10	20.84%	20.83%	20.83%
II	13	27.08%	27.08%	47.92%
IV	13	27.08%	27.08%	75.00%
VI	12	25.00%	25.00%	100.00%
Total	48	100.0%	100.0%	

N=48 estudiantes matriculados.

Fuente: Elaboración Propia.

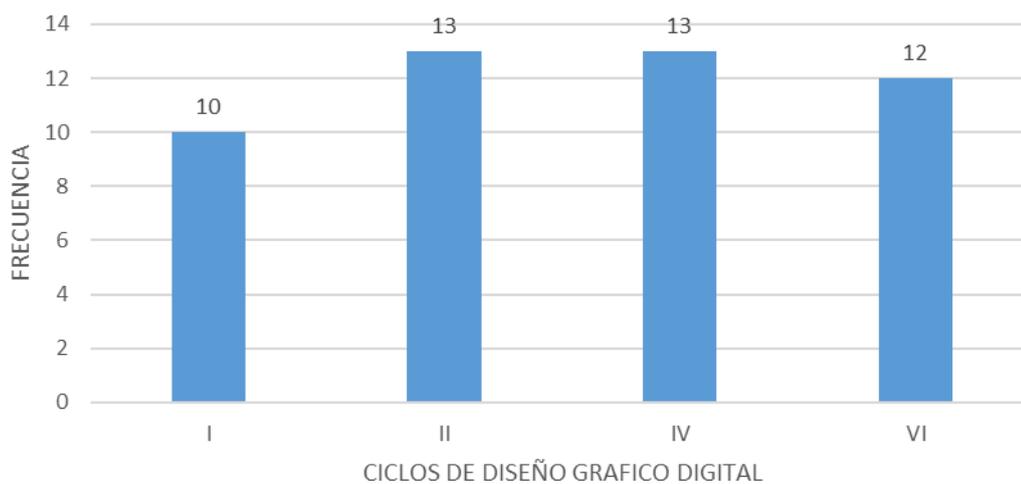


Figura 8. Diagrama de frecuencias de ciclos de Diseño Gráfico Digital.

48 estudiantes a los cuales se les aplicó el test de McClelland.

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 2 y de la figura 1 se tiene que de los 48 estudiantes a quienes se les aplicó el instrumento, 10 son estudiantes del I Ciclo (20.84%), 13 estudiantes que pertenecen al II Ciclo (27.08%), 13 estudiantes que pertenecen al IV Ciclo (27.08%) y 12 estudiantes al VI Ciclo (25.0%) de Diseño Gráfico Digital.

Tabla 3

Descripción de las necesidades de motivación según David McClelland en los estudiantes del I Ciclo de Diseño Gráfico Digital.

Número	Sujeto	Pre test			Post test		
		Necesidad Afiliación	Necesidad Poder	Necesidad Logro	Necesidad. Afiliación	Necesidad Poder	Necesidad Logro
1	Sujeto1	19	7	27	21	9	23
2	Sujeto2	16	11	26	13	25	15
3	Sujeto3	13	20	20	22	7	24
4	Sujeto4	11	9	33	15	12	26
5	Sujeto5	13	9	31	16	9	28
6	Sujeto6	18	9	26	18	11	24
7	Sujeto7	21	9	23	22	10	21
8	Sujeto8	15	10	28	22	8	23
9	Sujeto9	14	9	30	17	7	29
10	Sujeto10	20	21	12	10	16	25

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 4

Descripción de las necesidades de motivación según David McClelland en los estudiantes del II Ciclo de Diseño Gráfico Digital.

Número	Sujeto	Necesidad afiliación	Pretest		Necesidad. Afiliación	Post test	
			Necesidad poder	Necesidad logro		Necesidad poder	Necesidad logro
11	Sujeto11	19	9	25	27	10	16
12	Sujeto12	22	11	20	23	10	20
13	Sujeto13	18	8	27	19	8	26
14	Sujeto14	27	6	20	22	10	18
15	Sujeto15	13	11	29	11	9	33
16	Sujeto16	16	15	22	20	12	21
17	Sujeto17	17	14	22	15	8	30
18	Sujeto18	15	10	28	22	7	24
19	Sujeto19	20	13	20	18	13	22
20	Sujeto20	13	9	31	18	9	26
21	Sujeto21	20	10	23	18	7	28
22	Sujeto22	20	15	18	18	13	22
23	Sujeto23	17	14	22	19	15	23

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 5

Descripción de las necesidades de motivación según David McClelland en los estudiantes del IV Ciclo de Diseño Gráfico Digital.

Número	Sujeto	Pre test			Post test		
		Necesidad Afiliación	Necesidad Poder	Necesidad Logro	Necesidad. Afiliación	Necesidad Poder	Necesidad Logro
24	Sujeto24	13	14	26	15	10	28
25	Sujeto25	18	7	28	19	13	21
26	Sujeto26	10	11	32	16	10	27
27	Sujeto27	9	11	33	16	9	28
28	Sujeto28	14	6	33	21	8	23
29	Sujeto29	14	7	33	15	13	24
30	Sujeto30	11	6	36	9	7	37
31	Sujeto31	11	8	34	15	7	31
32	Sujeto32	14	4	35	17	12	24
33	Sujeto33	17	2	34	22	4	27
34	Sujeto34	15	14	24	17	7	29
35	Sujeto35	11	15	27	19	12	22
36	Sujeto36	21	9	23	23	9	21

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 6

Descripción de las necesidades de motivación según David McClelland en los estudiantes del VI Ciclo de Diseño Gráfico Digital.

Número	Sujeto	Pre test			Post test		
		Necesidad afiliación	Necesidad poder	Necesidad logro	Necesidad. Afiliación	Necesidad poder	Necesidad logro
37	Sujeto37	13	9	31	26	6	21
38	Sujeto38	19	11	23	19	8	26
39	Sujeto39	26	13	13	31	6	16
40	Sujeto40	15	13	18	22	7	24
41	Sujeto41	15	5	32	16	6	31
42	Sujeto42	10	11	32	12	10	30
43	Sujeto43	10	16	27	10	16	27
44	Sujeto44	13	5	35	10	8	35
45	Sujeto45	22	12	19	22	8	23
46	Sujeto46	5	12	36	9	8	35
47	Sujeto47	10	14	28	9	18	26
48	Sujeto48	8	13	32	10	10	33

Fuente: Elaboración Propia.

Considerando las tablas anteriores, son los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario o Test de McClelland en el Pretest y Postest a todos los estudiantes de la carrera de Diseño grafico digital.

Cuestionario que se ejecuto antes y despues de la aplicación del Programa Educativo Anímate.

Tabla 7

Comparación entre la prueba de entrada y salida, luego de la aplicación del Programa (Z de Wilcoxon)

	Prueba de entrada		Prueba de salida		z
	M	DE	M	DE	
Afiliación	15,46	4,617	17,58	5,018	-3,329**
Poder	10,56	3,831	9,90	3,622	-1,462
Logro	26,98	5,865	25,52	4,912	-2,071*

** $p \leq .01$

* $p \leq .05$

En la tabla 8, se contemplan los resultados de la prueba de entrada y salida, luego de la aplicación del Programa Educativo (con el estadístico Z de Wilcoxon); se aprecia que los niveles de la necesidad de afiliación, en la prueba de entrada obtuvo una media de 15.46 y una desviación estándar de 4.617 y en la prueba de salida obtuvo una media de 17.58 y una desviación estándar de 5.018. Asimismo, el nivel en esta necesidad obtuvo un valor de Z de Wilcoxon de -3.329**, **siendo esta significativa al .001.**

Los niveles en la necesidad de poder, en la prueba de entrada obtuvo una media de 10.56 y una desviación estándar de 1.245 y en la prueba de salida obtuvo una media de 7.92 y una desviación estándar de 3.831, asimismo el nivel en esta necesidad obtuvo un valor de Z de Wilcoxon de -1.462, **siendo esta no significativa al .144.**

Los niveles en la necesidad de logro, en la prueba de entrada obtuvo una media de 26.98 y una desviación estándar de 5.865 y en la prueba de salida obtuvo una media de 25.52 y una desviación estándar de 4.912, asimismo el nivel en esta necesidad obtuvo un valor de Z de Wilcoxon de -2.071*, **siendo esta significativa al .038.**

Para finalizar podemos decir, que después de comparar los valores obtenidos según los resultados; tenemos dos necesidades con resultados significativos contra una necesidad no significativa, por lo cual podemos concluir y determinar que el programa educativo influye en la mejora de la motivación en estudiantes de Diseño Gráfico Digital.

VII. CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

Luego de realizar el trabajo mediante procedimientos y los análisis estadísticos SPSS, programa Excel, tabulación de dichos datos, análisis e interpretación de cuadros estadísticos, tanto a nivel de frecuencia y porcentaje, bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo simple, a estudiantes de los ciclos I, II, IV, VI de la carrera profesional de Diseño gráfico digital, se han encontrado las siguientes respuestas a los objetivos planteados.

Es indiscutible que los estudiantes de la carrera profesional de Diseño gráfico digital deben contar con variables de motivación.

En cuanto al *objetivo general* se determina que *existe* influencia del programa educativo Anímate en la mejora de la motivación en los estudiantes de la carrera profesional de Diseño gráfico digital.

Ante los resultados hallados es necesario continuar con las actividades que están inmersa en el programa educativo ya que permite mejorar la motivación en los estudiantes de la carrera profesional de diseño gráfico digital, ya que les permite relacionarse y trabajar en equipo afectivamente y alcanzar sus metas con éxitos. Al respecto, Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) menciona sobre la motivación, “podríamos entenderla como proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar “(Citado en Naranjo, 2009, p.3)

En términos generales se puede afirmar que el objetivo general fue logrado significativamente, **al confirmarse la significancia en dos de tres los objetivos planteados.**

Se considera a la motivación en las instituciones de educación superior como un motor clave de cambio y perseverancia.

En cuanto al *objetivo específico 1* los resultados del análisis estadístico obtenido de $N=48$, con un valor Z de Wilcoxon de $-3,329$ con una significancia *al .001*, indica que existe nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación *según la necesidad de afiliación* en estudiantes de Diseño gráfico digital.

Así, toda motivación se fundamenta en la emoción y se enfoca en una expectativa de cambio teniendo en cuenta la condición afectiva. Entonces un motivo es el restablecimiento de un cambio de una situación afectiva. Considerando que, reestablecimiento está involucrado un aprendizaje previo. Considerando que el afecto es la base para los motivos (Perilla Toro, Lyria Esperanza, 1998).

En términos generales, se puede afirmar que el objetivo específico se logró satisfactoriamente, ya que se logró que los estudiantes puedan estrechar relaciones afectivas positivas durante el proceso de la investigación.

En cuanto al *objetivo específico 2* los resultados del análisis estadístico obtenido de $N=48$, con un valor Z de Wilcoxon de $-1,462$ con una significancia *al .144*, indica que no existe un nivel significativo de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación *según la necesidad de poder* en estudiantes de Diseño gráfico digital.

Naranjo (2009), tiene en cuenta que las personas que tienen niveles alto de necesidad de poder, gastan más esfuerzo y tiempo tratando de ejercer autoridad y poder. Son aquellas que necesitan persuadir a las personas que los rodean para sentirse bien y así alcanzar sus intenciones.

Considerando este objetivo podemos afirmar, que no se obtuvo un nivel de significancia que determine cambios positivos o negativos en la necesidad de poder, es decir los estudiantes durante el proceso de la investigación no mostraron intenciones de ejercer autoridad y poder en el grupo, o se mostraron sumisos frente al grupo en la realización de tareas o actividades a desarrollaron.

En cuanto al *objetivo específico 3* los resultados del análisis estadístico obtenido de $N=48$, con un valor Z de Wilcoxon de -2.071 con una significancia *al .038*, indica que existe nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación *según la necesidad de logro* en estudiantes de Diseño gráfico digital.

Al respecto, García (2008), Hampton et al. (1989), Trechera (2005) y Valdés (2005) describen a las personas con altos niveles de necesidad de logro, como personas que les gusta tomar responsabilidades para hallar soluciones, se fijan metas asumen los riesgos y consideran retroalimentarse para realizar las tareas con buen desempeño. (Citado en Naranjo, 2009, p.8).

Por otro lado, podemos mencionar y contrastar los resultados de un conjunto de investigaciones realizadas por Valle (2012) en Chile: la motivación de logro atribucional de factores internos y externos son predictivos en el rendimiento académico. Así, se confirma que el mejor nivel de rendimiento académico consiste en atribuir los éxitos a causas relativamente estables, controlables e internas, como la capacidad o el esfuerzo (Baca y Peralbo, 2002; Barca et al., 2000; Manassero y Vázquez, 1995 y 2000, citado en Castejón, 2014).

Teniendo en cuenta este objetivo podemos determinar, que el objetivo se logró satisfactoriamente, ya que los estudiantes demostraron interés por realizar las tareas, funciones o actividades encomendadas y así culminarlas exitosamente.

VIII. CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. **Se demostró que existe influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación** en los 48 estudiantes de la carrera de Diseño gráfico digital al cual se les aplicó. Ya que se obtuvieron los siguientes valores significativos en los resultados de la prueba de salida con respecto a los resultados de la prueba de entrada, luego de la aplicación del Programa Educativo (con el estadístico Z de Wilcoxon).
2. **Se demostró que existe nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación según la necesidad de afiliación en los 48 estudiantes, obteniendo** en los resultados de la prueba de entrada y salida, luego de la aplicación del Programa Educativo (con el estadístico Z de Wilcoxon); se aprecia que los niveles de la necesidad de afiliación, en la prueba de entrada obtuvo una media de 15.46 y una desviación estándar de 4.617 y en la prueba de salida obtuvo una media de 17.58 y una desviación estándar de 5.018, asimismo el nivel en esta necesidad obtuvo un valor de Z de Wilcoxon de -3.329**, **siendo esta significativa al .001.**
3. **Se demostró que no existe nivel de influencia significativa del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación según la necesidad de poder en los 48 estudiantes, obteniendo** en la prueba de entrada una media de 10.56 y una desviación estándar de 1.245 y en la prueba de salida obtuvo una media de 7.92 y una desviación estándar de 3.831, asimismo el nivel en esta necesidad obtuvo un valor de Z de Wilcoxon de -1.462, **siendo esta no significativa al .144.**

4. **Se demostró que existe nivel de influencia del Programa Educativo Anímate en la mejora de la motivación según la necesidad de logro en los 48 estudiantes, obteniendo** en la prueba de entrada obtuvo una media de 26.98 y una desviación estándar de 5.865 y en la prueba de salida obtuvo una media de 25.52 y una desviación estándar de 4.912, asimismo el nivel en esta necesidad obtuvo un valor de Z de Wilcoxon de -2.071*, **siendo esta significativa al .038.**

IX. CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. **Fortalecer las etapas de formación académica** de los estudiantes porque en las aulas de clase adquieren una formación técnica y académica, la idea es que adquieran competencias conductuales que permitan desarrollar sus factores motivacionales y así adquirir habilidades de liderazgo personal, trabajo en equipo y comunicación llevando todo ello a mejorar las relaciones con los demás para lograr sus objetivos y metas con éxito.
2. **Realizar talleres de dinámica**, de manera organizadas y adecuadas en entornos o espacios que sean diferentes a las que se imparten sus clases comúnmente, dinámicas que despierten su motivación en conocerse a sí mismos, en conocer y aprender cosas nuevas, a descubrir que necesitan cambiar y ser diferentes, que les permita reflexionar en actividades en donde ellos permitan manifestar sus valores de responsabilidad, honestidad, colaboración, empatía y entre otros mientras comparta un entorno con los demás.
3. **Ejecutar Charlas motivacionales**, en esta sección se espera que los estudiantes se relacionen entre ellos para que compartan sus experiencias, incrementen su motivación, recapaciten sobre su futuro y establezcan sus objetivos.

La finalidad no es que mejoren sus resultados académicos, sino darle un sentido vital en la trayectoria de su formación académica, pero no estaría mal si con estas charlas consigue incrementar su rendimiento académico. La

finalidad es encaminar en el sendero que ellos se propusieron al inicio su formación académica y alcanzar el objetivo trazado.

4. **Ejecutar módulos de capacitación**, que busca desarrollar las capacidades creativas utilizando las nuevas tecnologías informáticas las cuales permitan generar nuevas experiencias creativas que contribuyan a la motivación para aprender nuevos conocimientos. Este módulo desarrolla una secuencia didáctica que considera los siguientes pasos: Generar ideas creativas, Desarrollar capacidades y generar motivación para aprender cosas nuevas. El modelo didáctico promueve un clima de exposición a constantes retos de creatividad que deben cumplirse en corto tiempo; el manejo efectivo de la comunicación, la ejercitación del análisis y evaluación, así como, la atención a los aspectos emocionales de los estudiantes participantes. Lo que se pretende es transmitir nuevos conocimientos con el nivel más alto o aceptable de motivación.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del Distrito de Pichanaqui*. Pichanaqui, Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo. Perú
- Alonso, C.; Gallego, D. Y Honey, P. (1994). *Estilos de aprendizaje*. Bilbao: Mensajero.
- Alfonso, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe banana” de la ciudad de la paz*. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- Angulo, J. (2008). *Relación de la Motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Arnau, J. (1984). *Motivación y Conducta*. Barcelona: Fontanella.
- Bacigalupe, M y Mancini V. (2011). *Motivación y aprendizaje: contribuciones de las neurociencias a la fundamentación de las intervenciones educativas*. *Didac-Motivación y Docencia*, núm. 59, pp. 44 – 49.
- Barriga. (2012). *Motivación, estrategias de aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en alumnos del primer año de la Facultad de Medicina Humana de la USMP*. Lima, Perú.
- Basurto, L. (2017). *Sesión de aprendizaje*. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/003231940b1cd332d8a8e>

Cabero A., J. & Gisbert C. M. (2002). Materiales formativos multimedia en la red.

Guía práctica para su diseño. Sevilla: SAV (Secretariado de Recursos Audiovisuales. Universidad de Sevilla)

Castejón, J. (2014). Aprendizaje y Rendimiento Académico. España: Alicante

Centro de investigación en pólizas de salud de UCLA. (s.f). *Apéndice d:*

consideraciones éticas en investigaciones con seres humanos.

Recuperado de: http://healthpolicy.ucla.edu/programs/health-data-espanol/Documents/apendice_D_elaborando.pdf

Chávez, A. (2010). *Muestreo*. Artículo online consultado el 28 de noviembre de

2013 y disponible en:

http://biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/edocs/TEUNET/2010/pregrado/Industrial/ChavezCh_MariannaV/Capitulo3.pdf

Chávez, N. (2001). *Introducción a la Investigación Educativa*. Venezuela. Grafiel.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*, 5ta. Ed. Mc Graw Hill.

Colombia.

Clares, J. (2011). Propuesta de diseño pedagógico para la elaboración de un

programa educativo multimedia. Recuperado de

https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/2177/mod_resource/content/0/Diseno_Jose_Clarens_Sevilla.pdf

Cofer, C. y Appley, M. (1993). *Psicología de la Motivación*. México: Trillas.

Diseño, desarrollo y evaluación de la formación a través de internet.

Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bombos de Javier Prado, 2018*. Lima, Perú.
- Edel, R. (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237036207_El_rendimiento_academico_concepto_investigacion_y_desarrollo
- Ehuleche, a. Y Anatángelo, h. (2000). “El diseño de propuestas pedagógicas en la enseñanza no presencial con soporte de nuevas tecnologías y redes de comunicación”. *Píxel-Bit* N° 15 junio, pág. 29-54
- Española, R. A. (12 de 06 de 2014). <http://buscon.rae.es/>. Recuperado el 12 de 10 de 2015, de <http://buscon.rae.es/>: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=motivaciones>
- Fernández, A. P., Anaya, D., y Suárez, J. M. (2012a). Características motivacionales y estrategias de autorregulación motivacional de los estudiantes de secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 17(1), 95-112.
- Fernández, A. P., Anaya, D., y Suárez, J. M. (2012b). Niveles motivacionales en los estudiantes de secundaria y su discriminación en función de las estrategias motivacionales. *REOP*, 23(1), 50-65.
- Fernández, (2017). *Satisfacción, motivación y rendimiento académico del discente de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato en la asignatura de Educación Física y con los centros educativos*. Universidad de Granada
- García A., L. (1993) “Componente básicos de un curso a distancia”. *Revista Iberoamericana de Educación superior a Distancia*. N° 3. Pp. 61-80.

- García, A. E. (2008). Motivación individual. Consultado el 7 de junio del 2008, de:
http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669
- González, V. (1999). *La educación en valores. Un enfoque psicopedagógico*.
Revista cubana de educación superior. Revista en línea consultada el 10 de Julio de 2015. Disponible en: <http://www.oei.es/valores2/maura.htm>
- Guerrero, J. (2019). *Influencia del uso de la plataforma Edmodo en el desarrollo de la capacidad de mantenimiento de computadoras en los estudiantes de soporte y mantenimiento de equipos de computación del SENATI CFP CALLAO*, Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2019.
- Gros, b. & Otros (1997). Diseño y programas educativos. Pautas para la elaboración de software. Barcelona: Ariel.
- Hall, B. (1997). Web-based training cookbook. New York: John Wiley & Sons.
- Hampton, D., Summer, C., y Webber, R. (1989). Manual de desarrollo de recursos humanos. México: Trillas.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed). México: Thomson Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, México: McGRAW-HIL/ Interamericana Editores S.A. Recopilad de
“https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf”

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, México: McGRAW-HIL/ Interamericana Editores S.A.

Hernández, S. y Otros (2010). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición
Mc Graw hill editores. Ciudad de México – México.

Hernández, S. y Otros (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición
Mc Graw hill editores. Ciudad de México – México.

Huby, J. (2009). *Motivación para el aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Universidad Nacional de Ingeniería. Lima, Perú.

Jonassen, D. (2000). “El diseño de entornos constructivistas de aprendizaje”. En Reigeluth, Ch. *Diseño de la instrucción. Teoría y modelos*. Madrid: Aula XXI Santillana.

Kreitner, R. y Kinicki, A. (2003). *Comportamiento organizacional*. (7a ed.). México: McGraw-Hill.

Loayza, M. (2015). *Influencia de la motivación en el desarrollo cognitivo de los estudiantes en la asignatura de matemática en el instituto de formación Bancariacertus*. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1954/1/loayza_mmi.pdf

- López, M. (2017) *Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una Universidad Pública de Lima*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017
- Mahillo, J. (1996). *¿Sabes enseñar? Manual para padres y profesores*. Madrid: Espasa práctico.
- Marcelino, Oliveros & Flores. (2016). *Motivación y rendimiento académico en alumnos del instituto de educación superior tecnológico público del ejército*. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/70/1/21.%20Tesis%20%28Marcelino%20Tarme%20C3%B1o%20c%20Oliveros%20Margall%20y%20Flores%20Carrasco%29.pdf>
- Marcelo, c.; Puente, d.; Ballesteros, m.a. & palazón, a. (2002) E-Learning-Teleformación.
- Martínez, A. (2017). *Efectividad del programa educativo sonrisas brillantes en el mejoramiento de la salud bucal en escolares - nuevo Chimbote, 2016*. Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2612>
- McClelland, D. (1961) *The Achieving Society*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- McClelland, D. (1970). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela, 1930, 1950, 1970, Caracas. Fundase.
- McClelland, D. (1968) *La sociedad ambiciosa*. Ediciones Guadarrama.Madrid
- McClelland, D. (1976) *Informe sobre el Perfil Motivacional observado en Venezuela*. Caracas. Fundase.

- McClelland, D. y Winter. (1970) Como se motiva el éxito económico. México:(sn)
- Moreno, (2002). *La Motivación frente a una actividad física*. España.
- Moreno, F. y Bally -Baillièrè, M. (2002) Diseño instructivo de la formación on-line. Barcelona: Ariel.
- Motivación y Docencia*, núm. 59, pp. 44 – 49.
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/43071247_Motivacion_perspectivas_teoricas_y_algunas_consideraciones_de_su_importancia_en_elambito_educativo
- Navea, A. (2015). *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. Recuperado de http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA_MARTIN_ANA_Tesis.pdf.
- Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (1997). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.
- Palella & Martins. (2004). *Confiabilidad de un Instrumento. Coeficiente Alfa de Cronbach*. Recuperado de: <http://ingnroa.blogspot.pe/2010/04/coeficiente-alpha-de-cronbach.html>
- Pelayo, J. (08 de 05 de 2012). www.javierpelayo.com. Recuperado el 07 de 11 de 2015, de www.javierpelayo.com: www.javierpelayo.com
- Pérez G., A. & Salinas I., J. (2004) *El diseño, la producción y realización de materiales multimedia e hipermedia*. En SALINAS, AGUADED Y CABERO (coords.) *Tecnologías para la educación. Diseño, producción y*

- evaluación de medios para la formación docente. Madrid, Alianza Editorial.
- Pérez P. y María M. (2013). *Definición de programa educativo*. Recuperado de (<https://definicion.de/programa-educativo/>)
- Picardo, O. (2004). *Diccionario Pedagógico*. San Salvador.
- Pintrich, P.R., y Schunk, D.H. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson Educación.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un Proyecto de Investigación*. . Caracas Editorial panapo.
- Ramírez, L. (2012). Motivation scale adolescent (EM1) based on the Motivational Model of McClelland Typology1. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4112168.pdf>. Colombia. 2012.
- Ramos, B. (2016). *Influencia del programa educativo “creciendo saludable” en el nivel de conocimiento de la madre sobre el cuidado del niño menor de tres años*. programa cunamas - oytun 2016. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/524>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional: [conceptos, controversias y aplicaciones]*. México D.F.: Pearson Education.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S. (2010). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. España: Pearson.
- Robbins, S. (2013). *Fundamentos del comportamiento organizacional. Décimo Quinta Edición*. México: Pearson.
- Rodríguez, G. (2009). *Motivación, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de E.S.O.* (Tesis de Doctorado). Universidad de Coruña, Coruña, España.
- Ruiz, L. (2014). *Las diferencias de género en las competencias motivacionales basada en la teoría de «MacClelland» en emprendedores de negocios agro alimenticios de Tingo María*.
- Saldaña, L. (2014). *Estrategias de aprendizaje, motivación y rendimiento académico en alumnos de nivel medio superior*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Salmerón, H., Gutierrez-Braojos, C., Salmerón-Vilchez, P., y Rodríguez, S. (2011). *Metas de logro, estrategias de regulación y rendimiento académico en diferentes estudios universitarios*. *Revista de Investigación en Educación*, 2(29), 467-486.
- Salmerón, H., Gutierrez-Braojos, C., y Fernández-Cano, A., y Salmerón-Vilchez, P. (2010). *Aprendizaje autorregulado, creencias de autoeficacia y desempeño en la segunda infancia*. *RELIEVE*, 16(2), 1-18.
- Sampascual, G. (2007). *Psicología de la Educación. Tomo I*. Madrid: UNED.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

- Sánchez, H. y Reyes, C (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Steers, Richard M., Mowday, Richard T. & Shapiro, Debra L (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy of management Review*; Vol.29, N° 3.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación
- Stover, J. (2013). *Rendimiento académico, estrategias de aprendizaje y motivación en alumnos de Escuela Media de Buenos Aires*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Suárez, J. M., & Fernández, A. P. (2011b). *Un modelo sobre cómo las estrategias motivacionales relacionadas al componente de expectativas afectan a las estrategias cognitivas y metacognitivas*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(2), 641-658.
- Suárez, J. M., y Fernández, A. P. (2004). *El aprendizaje autorregulado: variables estratégicas, motivacionales, evaluación e intervención*. Madrid: UNED.
- Suniaga, G. (2002), *Perfil Motivacional del personal de las cadenas de comida rápida*. Teoría de McClelland. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Supo, A. Choquepuma, K. (2016) *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Comportamos financiera S.A. Arequipa 2015*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Tamayo y Tamayo. "*Proceso de la Investigación Científica*". Editorial Noriega Editores. Cuarta Edición. México. 2003.

Tarazona, J. (2017). *Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes del programa dual de electricidad industrial en una institución de educación tecnológica de Villa El Salvador*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2019.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Consultado el 15 de febrero de 2008, de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

Universidad Abierta para adultos, UAPA (2009). *Deserción en las instituciones de educación superior a distancia en América Latina y el caribe*. Recuperado de [http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2009_\(desercion\).pdf](http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2009_(desercion).pdf)

Universidad Abierta para adultos, UAPA. (2009). *Deserción en las instituciones de educación superior a distancia en América Latina y el caribe*. Recuperado de [http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2009_\(desercion\).pdf](http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2009_(desercion).pdf)

Universidad Latinoamericana de Desarrollo. (2012). *Liderazgo*. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ADI/PO/LP/LP01/LP01Lectura.pdf

Valdés, C. (2005). *Motivación*. Consultado el 12 de noviembre de 2008, de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.html>

WEISS, CH. (1972). *"Evaluating educational and social programs: A treeful of owls"*. En CH. Weiss (Ed.): *Evaluating actions programs: Readings in social action and education*. (3-27). Boston: Allyn and Bacon.

XI. ANEXOS



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
ESCUELA DE POSGRADO VICTOR ALZAMORA CASTRO

PROGRAMA EDUCATIVO ANÍMATE

AUTOR:

ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY

2018

PROGRAMA EDUCATIVO

ANIMATE

DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO: “ANIMATE”

1.2. INSTITUCIÓN ORGANIZADORA: SENATI CHEPEN

1.3. LUGAR DE EJECUCIÓN: SENATI CHEPEN

1.4. DURACIÓN:

1.4.1. Fecha de inicio : 04 AGOSTO 2018

1.4.2. Fecha de término : 22 SETIEMBRE 2018

1.4.3. Horario: sábados : 08:00 am – 12:00 m

1.5. BENEFICIARIOS:

Estudiantes de SENATI CHEPEN

1.6. RESPONSABLE: VASQUEZ CHAVARRY ROLANDO

JUSTIFICACION

Es importante profundizar sobre el tema de la motivación debido a que es reconocida esta variable por la literatura de varios países como incremento importante para conducirla tal estructura con éxito. Por otro lado, tiene relevancia social, porque sirve para aplicarlo en grupos

humanos con características similares a la de la problemática tratada y así sea factible ofrecer alternativas de solución frente al problema.

Con respecto a la relevancia teórica, el presente proyecto es importante porque sirve como sustento teórico, para estudios posteriores sobre dicha problemática.

Es relevante también manera institucional, porque aporta valiosa información que será útil para la toma de decisiones en beneficio de la institución tecnológica superior. Como es sabido, para culminar una carrera técnica con el fin de obtener resultados inmediatos no es la única razón saber elegir, se requiere de otros factores; y un factor fundamental es la motivación intrínseca orientada a la carrera elegida y, esto es solo posible si se tiene los indicadores precisos para lograr la motivación intrínseca. Por todo lo expuesto, es relevante el desarrollo de un trabajo de investigación de este aspecto como el que propone el siguiente proyecto.

OBJETIVO

Mejorar la motivación a través de la aplicación del Programa Educativo Anímate en estudiantes de una Institución Educativa Superior tecnológica de Chepén.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Al inicio de la aplicación del Programa Educativo “Animate”, se aplicará a los estudiantes participantes el instrumento de evaluación respectivo que permitirá determinar el nivel de motivación en los estudiantes participantes, para esto **la utilización del pretest** es el producto del alto grado de interés para consolidar el valor dicha encuesta, es decir, que evalué lo que tiene que evaluar.

En la prueba, el investigador tiene que darse cuenta, si las preguntas son comprensibles para los encuestados. De la misma manera también, sirve para identificar valores erróneos de las variables, y así superar las dificultades que pueden presentarse en el proceso.

Dinámicas de motivación, estas actividades son muy empleadas por los profesionales de recursos humanos en el sector empresarial y, también, por los profesores, instructores o docentes y otras personas que trabajan en el ámbito educativo. Salvaguardar la motivación de los trabajadores y de los estudiantes considerando el contexto en que se desenvuelve, es un trabajo importante el cual repercute en los estados emocionales de la persona.

La motivación y otros factores vinculados pueden ser desarrollados a través de una serie de dinámicas ejecutadas por un equipo de trabajo organizado y gestionado por un líder. A lo largo de este informe, se presentarán 12 actividades que permitirán a una mejora de la motivación en los estudiantes.

La motivación debería ejercitarse en nuestra que hacer diaria, imponiéndose unos mismo mensajes positivos y retos pequeños posibles de alcanzar, esto nos dará la oportunidad de creer en nosotros mismo y así de esta manera alcanzar el éxito que deseamos. Ya que entrar un círculo vicioso rutinarios genera frustración y esto en una organización solo provoca descenso en la productividad.

Módulos de capacitación, que busca desarrollar las capacidades creativas para utilizando las nuevas tecnologías informáticas las cuales permitas generar nuevas experiencias creativas que contribuyan a la motivación para aprender nuevos conocimientos. Este módulo ejecuta una serie didáctica que considera etapas esenciales como son: Incentivar ideas muy creativas, desarrollar habilidades, capacidades y generar motivación para asimilar cosas nuevas.

La estructura didáctica fomenta un clima de entrega de permanentes retos de mucha creatividad que deben cumplirse en el menor tiempo posible; el dominio preciso de la comunicación, el sin cesar del análisis y evaluación, y sin dejar de lado el factor emocional de los estudiantes participantes. Se tiene la intención de transmitir nuevos conocimientos con un alto nivel aceptable de motivación.

Charla de motivación para estudiantes desmotivados, Este segmento tiene la clara intención que los estudiantes se conozcan mejor ellos mismos, incrementen su nivel de motivación y aceptación, consideren

el futuro como la oportunidad y el reto a superar y así alcancen sus objetivos trazados.

Asimilar nuevos conocimientos y experiencias en diferentes contextos les llevara analizar el grado de importancia que tiene la motivación en fijarse metas y como estas pueden ser alcanzadas, tan solo confiando en sí mismo que son capaces de alcanzar todo lo que se propongan en esta vida. Por esto es importante que escuchen y observen la experiencia que para algunos le s hizo alcanzar el éxito, que ahora cada estudiante puede lograr el suyo.

MEDIOS Y MATERIALES

MEDIOS EXPERIMENTALES:

Selección de objetos para las dinámicas

Selección de las aplicaciones y objetos para los talleres

Selección de objetos para las charlas motivacionales

VISUALES:

Láminas e imágenes motivadoras

Juguetes

EXPOSITIVOS:

Pantalla televisor

Documentos digitales

MATERIALES

Cartulinas

Plumones

Pintura

Papelografos

Colores

Papeles de colores

Papel bond A4

Goma

Cartulina

Pelotas

RECURSOS

HUMANO

GRUPO Responsable del Programa Educativo “ANIMATE”

EVALUACION

Para determinar la influencia del Programa Educativo ANÍMATE se contrastará los resultados del pretest y postest.

Para evaluar cada sesión de aprendizaje se aplicará un cuestionario.

REGISTRO DE ACTIVIDADES

FECHA DE INICIO : 04 DE AGOSTO
FECHA DE TERMINO : 22 DE SETIEMBRE
HORARIO : SABADOS
 GRUPO 1: 08:00 A.M – 10:00 A.M
 GRUPO 2: 10:00 A.M – 12.00 M
LUGAR : INSTALACIONES DE LA INSTITUCION
NUMERO DE SESIONES : 12 SESIONES

ACTIVIDAD	SESIONES	FECHA
DINAMICAS	Equilibrio colectivo: La Estrella	04 AGOSTO 2018
	Pareja de estatuas	04 AGOSTO 2018
	Compartir cualidades	11 AGOSTO 2018
	Constelación de símbolos	11 AGOSTO 2018
TALLERES DE CAPACITACION	Soy Artista	18 AGOSTO 2018
	Soy Creativo	18 AGOSTO 2018
	Soy entretenido	25 AGOSTO 2018
	Soy Interesante	25 AGOSTO 2018
CHARLAS MOTIVACIONALES/ VOCACIONALES	Mi Zona de Confort	01SETIEMBRE 2018
	No temas a los retos	08 SETIEMBRE 2018
	Superación personal y Autoestima	15 SETIEMBRE 2018
	Discurso Motivacional	22 SETIEMBRE 2018

DINAMICAS

SESION:01	
Tipo de juego:	CONFIANZA
Título:	EQUILIBRIO COLECTIVO: LA ESTRELLA.
Objetivo:	Favorecer la confianza y la cooperación y cohesión grupal. Estimular el sentido del equilibrio.
Participantes:	Grupo clase.
Material:	Ninguno.
Tiempo:	Entre 15 y 30 minutos.
Consignas de partida:	Hay que dejarse caer muy despacio para conseguir el equilibrio del grupo.
Desarrollo:	Todo el grupo en círculo, dados de la mano, con las piernas un poco abiertas y separados hasta tener los brazos estirados. El grupo se numera del 1 al 2. Las personas que tienen el número 1 irán hacia delante y las del 2 hacia atrás. Hay que dejarse caer hacia atrás o hacia delante muy despacio hasta conseguir el punto de equilibrio. Una vez conseguido se pueden cambiar, los 1 irán hacia atrás y los 2 hacia delante. E, incluso, acabar intentando pasar de una posición a otra de forma ininterrumpida.
Evaluación:	¿Qué dificultades se produjeron? ¿Qué problemas hay en la vida real para confiar en un grupo y lograr cooperar cada cual desde sus potencialidades?
Notas:	Ninguna.
Observaciones:	

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			1
DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	EQ. COLECT. LA ESTRELLA	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza entre los miembros aplicando juegos dinámicos de manera grupal			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
<u>30</u>	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros () MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didactico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
<u>60</u>	Juego dinámico la confianza			
<u>30</u>	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Formar grupos con más integrantes y aplicar el juego		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinamica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

SESION:02	
Tipo de juego:	CONFIANZA
Título:	PAREJA DE ESTATUAS.
Objetivo:	Favorecer la confianza y la cooperación y cohesión grupal. Fomentan la confianza.
Participantes:	Grupo clase. Dividirse por parejas.
Material:	Ninguno.
Tiempo:	Entre 15 y 30 minutos.
Consignas de partida:	Ninguna.
Desarrollo:	<p>En parejas, una de las personas adopta una posición como si fuera una estatua. Otro/a con los ojos tapados, tiene que descubrir la postura, para posteriormente imitarla. Una vez que cree haberlo conseguido, los observadores le destapan los ojos para comparar los resultados. A continuación, se van cambiando los papeles.</p> <p>Variante: Hacerlo con grupos de 3 – 4 personas en cada papel (estatuas – imitadores). Las que están con los ojos cerrados pueden hablar entre sí.</p>
Evaluación:	¿Cómo hemos sentido la comunicación y el contacto físico?
Notas:	Ninguna.
Observaciones:	

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			2
DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	PAREJA DE ESTATUAS	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza entre parejas los miembros aplicando juegos dinámicos de manera grupal			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
60	Juego dinámico la confianza		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didactico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Formar grupos con más integrantes y aplicar el juego		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinamica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

SESION 03	
Tipo de juego:	CONFIANZA
Título:	COMPARTIR CUALIDADES.
Objetivo:	Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal. Reforzar el propio conocimiento y el conocimiento que tenemos de los demás.
Participantes:	Grupo clase
Material:	Seis hexágonos grandes, uno por grupo, cortados en seis trozos. Útiles de escribir.
Tiempo:	45 minutos.
Consignas de partida:	Ninguna.
Desarrollo:	Se divide la clase en grupos de 6. Se entrega a cada grupo seis hexágonos, cortados en seis partes cada uno. Cada uno de los trozos lleva en el reverso un número. Se entrega a cada miembro del grupo los seis trozos del hexágono que llevan el mismo número. Instrucciones para el profesor/a: Uno cualquiera del grupo se ofrece como voluntario para ser FOCO, y se coloca en el centro del grupo. Cada uno de los demás miembros del grupo toma un trozo de hexágono y escribe en él: TODAS LAS COSAS POSITIVAS QUE PUEDA ACERCA DEL COMPAÑERO/A FOCO. Sólo se pueden escribir cualidades reales. Lo que escribáis que sea verdad. Antes de empezar, reflexionad unos momentos sobre las cualidades del compañero/a. Cuando hayan terminado, cada uno dice al que ha hecho de FOCO las cualidades que ha puesto y le entrega su trozo de hexágono. Luego se ofrece otro voluntario y se repite el ejercicio, hasta que hayan pasado todos los miembros del grupo.
Evaluación:	Se dedica luego unos 15 minutos aproximadamente a un diálogo con la clase sobre el ejercicio realizado. ¿Cómo ha resultado el ejercicio?, ¿habéis descubierto cualidades que no conocíais en algún compañero/a?, ¿os ha costado mucho encontrar cosas positivas que escribir de vuestros compañeros/as?, ¿a qué es debido?
Notas:	Deben excluirse totalmente los aspectos negativos. No debe evitarse que se repitan las cualidades sobre un mismo chico/a. Sólo deben decirse o escribirse cualidades reales. Antes de ponerse a escribir debe haber un tiempo de reflexión. El ejercicio debe hacerse con seriedad y concentración.
Observaciones:	

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			3
DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	COMPARTIENDO CUALIDADES	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza y comunicación intrapersonal entre parejas los miembros aplicando juegos dinámicos de manera grupal			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCIÓN DE AYUDA	
30	1) MOTIVACIÓN (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
60	Juego dinámico la confianza		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didactico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Formar grupos con más integrantes y aplicar el juego		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinamica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

SESION 04	
Tipo de juego:	CONFIANZA
Título:	CONSTELACIÓN DE SÍMBOLOS.
Objetivo:	Crear un clima de confianza y comunicación interpersonal en el grupo. Descubrir los aspectos positivos que existen en los demás.
Participantes:	Grupo clase. Dividir la clase en grupos de 6.
Material:	Una hoja de papel para cada uno y útiles de escribir.
Tiempo:	45 minutos.
Consignas de partida:	Ninguna.
Desarrollo:	<p>Se divide la clase en grupos de 6 alumnos. El ejercicio consiste en que cada uno debe escoger para cada uno de los otros cinco compañeros de grupo un SÍMBOLO QUE REPRESENTA SU MANERA DE SER, indicando el motivo por el que lo representa así.</p> <p>Una estrella, porque sueles acompañar en los momentos difíciles. Una rosa, porque eres simpático. Durante unos minutos están todos en silencio, mientras cada uno escoge los símbolos que mejor representan a cada uno de sus compañeros/as.</p> <p>Después se procede a una puesta en común. Todos van diciendo el símbolo con que han representado a uno de los del grupo. El interesado toma nota y hace su propia constelación de símbolos, con las notas que ha tomado.</p> <p>Luego se procede del mismo modo con cada uno de los demás miembros del grupo. Cuando todos han terminado se tiene un intercambio sobre lo que a cada uno le han dicho y cómo se ve él: si está de acuerdo; si está en desacuerdo; si le han dicho cosas que nunca había pensado, etc.</p>
Evaluación:	¿Cómo ha resultado el ejercicio?, ¿habéis descubierto cualidades que no conocíais en algún compañero/a?, ¿os ha costado mucho encontrar los símbolos?, ¿a qué es debido?.
Notas:	<p>Es importante que todos los símbolos se refieran exclusivamente a cualidades positivas de los demás. El objetivo es que todos/as intenten descubrir lo positivo de los demás y valorarlo; y, al mismo tiempo, que cada uno/a de los miembros del grupo se sienta valorado.</p> <p>El ambiente debe ser de seriedad y sinceridad.</p>
Observaciones:	

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			4
DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	CONSTELACION DE SIMBOLOS	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza y comunicación intrapersonal entre parejas los miembros aplicando juegos dinámicos de manera grupal			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCIÓN DE AYUDA	
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
60	Juego dinámico la confianza		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didactico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Formar grupos con más integrantes y aplicar el juego		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinamica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

CUESTIONARIO I

Instrucciones: Marque con una cruz la respuesta correcta

De acuerdo a las características que tienen los participantes, la dinámica:

ITEM	DESCRIPCIÓN	OPCIONES		
		SI	NO	A LO MEJOR
1	Puede ser interesante para todos			
2	Provocará gozo el vivenciarla			
3	Participaran todos activamente			
4	Desarrolla varias habilidades			
5	Presenta metas retadoras pero alcanzables			
6	Despierta la imaginación y la creatividad			
7	Desarrolla la inteligencia			
8	Es segura (no pone en riesgo) física y emocionalmente			
9	Es adecuada para la edad que se indica			
10	El material es atractivo y está en óptimas condiciones			
	TOTALES:			
	RESULTADOS: 28 a 30 Puntos = Excelente 24 a 27 puntos = buena 18 a 23 puntos = regular menos de 18 = mala	TOTAL:		
CALIFIQUE MULTIPLICANDO: 3 puntos por cada respuesta "Si" 1 puntos por "A lo mejor" 0 Puntos por cada respuesta "No".				

CUESTIONARIO II

Instrucciones: Marque con una cruz la respuesta correcta

De acuerdo a las características que tienen los participantes, la dinámica:

ITEM	1. CARACTERÍSTICAS DE LA DINÁMICA:	OPCIONES	
		SI	NO
1	Es innovadora (Diferente a otras experimentadas por los participantes)		
2	Está diseñada específicamente para el objetivo de aprendizaje que pretendo lograr		
3	Requiere de ingenio y creatividad para solucionar el problema		
4	Tiene algún elemento inesperado que debe descubrirse		
5	Comprende actividades diversas más que repetitivas		
6	Es adecuada para las características de los participantes		
7	Provoca una alta motivación y entusiasmo		
8	Requiere de un mínimo de práctica, experiencia o conocimientos previos por parte de los participantes		
ITEM	2. INTERACCIÓN SOCIAL:	SI	NO
1	Conduce por sí sola a la interacción de los participantes		
2	Favorece sentimientos sociales positivos		
3	Fortalece la autoestima de los participantes		
4	Favorece el juicio crítico		
5	Favorece la sensibilización a trabajar con calidad		
6	Respeto los intereses personales		
ITEM	3. APRENDIZAJE	SI	NO
1	La dinámica por sí misma permite al participante adquirir conocimientos y destrezas		
2	El instructor debe alentar al participante para que adquiera conocimientos y destrezas		
3	El instructor debe guiar al participante para que adquiera conocimientos		
4	La interacción entre el instructor y el participante es continua y necesaria para que adquiera conocimientos y destrezas		
TOTALES			
Resultados: 15 a 18 Puntos = Excelente 11 a 14 puntos = buena 7 a 10 puntos = regular menos de 7 = mala		TOTAL:	

TALLERES DE CAPACITACION

	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			5
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	SOY ARTISTA	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza en si mismo dibujando y pintando en adobe animate			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
<u>30</u>	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
<u>60</u>	Herramientas de trazo y relleno en adobe animate		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Fanelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didactico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
<u>30</u>	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Elaborar ilustraciones de manera personal		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinamica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			6
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	SOY CREATIVO	
OBJETIVOS				
Aumentar la confianza en si mismo creando animaciones en adobe animate				
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
60	Aplicando interpolación de movimientos		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didáctico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Elaborar animaciones de manera personal		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinámica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			7
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	SOY ENTRETENIDO	
OBJETIVOS				
Aumentar la confianza en si mismo licuando fotografías en adobe Photoshop				
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
<u>30</u>	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
<u>60</u>	Licuar fotografías de manera entretenida en adobe Photoshop		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didáctico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
<u>30</u>	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Elaborar ediciones divertidas de manera personal		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinámica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			8
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	SOY INTERESANTE	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza en sí mismo elaborando videos en adobe Premiere			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
60	Utilizar ilustraciones, animaciones, fotografías para crear clips de películas		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didáctico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Elaborar productos audiovisuales de manera personal		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinámica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

CHARLAS MOTIVACIONALES

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			9
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	MI ZONA DE CONFORT	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza en sí mismo para salir de la zona de confort			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR		PREVENCION DE AYUDA	
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual		ESTRATEGIAS Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()	
60	Salir de la zona de confort		MEDIOS DIDACTICOS Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didáctico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()	
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Opinar y analizar sobre su zona de confort		METODOLOGIA Por Proyectos () Dinámica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()	

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

		PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)		10
DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	NO TEMAS A LOS RETOS	
OBJETIVOS	Aumentar la confianza en sí mismo para enfrentar a los retos.			
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR	PREVENCIÓN DE AYUDA		
<u>30</u>	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual	ESTRATEGIAS		
		Experiencia Directa	()	
		Experiencia Figurada	()	
		Demostración	(x)	
		Visitas Educativas	()	
		Otros	()	
<u>60</u>	No temas a los retos	MEDIOS DIDACTICOS		
		Pizarra	(x)	
		Franelografos	()	
		Material real Demostrativo	()	
		Hoja de proceso operacional	()	
		Modelos	()	
		PC/Proyector/PPT	()	
		Manual del fabricante	()	
		Material didáctico escrito	()	
		Papelografos	()	
<u>10</u>	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Opinar y analizar sobre enfrentar a sus retos	METODOLOGIA		
		Por Proyectos	()	
		Dinámica de grupos	(x)	
		Demostrativa	()	
		Participativa	(x)	
	Otras	()		

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			11
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY			
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL			
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD		
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	SUPERACION PERSONAL Y AUTOESTIMA	
OBJETIVOS				
Aumentar su superación personal y autoestima para enfrentar sus miedos				
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR	PREVENCIÓN DE AYUDA		
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos) Revisar contenido audiovisual	ESTRATEGIAS		
		Experiencia Directa () Experiencia Figurada () Demostración (x) Visitas Educativas () Otros ()		
60	Superación personal y autoestima	MEDIOS DIDACTICOS		
		Pizarra (x) Franelografos () Material real Demostrativo () Hoja de proceso operacional () Modelos () PC/Proyector/PPT () Manual del fabricante () Material didáctico escrito () Papelografos () Maquinas/Equipos () Otros ()		
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES Opinar y analizar sobre autoestima y superación personal frente a los retos	METODOLOGIA		
		Por Proyectos () Dinámica de grupos (x) Demostrativa () Participativa (x) Otras ()		

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

 SENATI	PLANES DE SESIÓN (CONOCIMIENTOS TECNOLOGICOS)			12	
	DIRECCION ZONAL	LA LIBERTAD	CFP/UCP	CHEPEN	
INSTRUCTOR/ FACILITADOR	ROLANDO VASQUEZ CHAVARRY				
CARRERA	DISEÑO GRAFICO DIGITAL				
MATERIA		SEMESTRE/CIC/MOD			
CURSO:	ANIMATE	TEMA:	DISCURSO MOTIVACIONAL		
OBJETIVOS	Aumentar la confianza y motivación para desarrollar su superación personal				
TIEMPO EN MIN.	ACTIVIDADES/PASOS A SEGUIR	PREVENCION DE AYUDA			
30	1) MOTIVACION (Dar a conocer los objetivos)	ESTRATEGIAS			
	Revisar contenido audiovisual	Experiencia Directa	()		
60	Discurso Motivacional	Experiencia Figurada	()		
		Demostración	(x)		
		Visitas Educativas	()		
		Otros	()		
		MEDIOS DIDACTICOS			
		Pizarra	(x)		
		Franelografos	()		
		Material real Demostrativo	()		
		Hoja de proceso operacional	()		
		Modelos	()		
PC/Proyector/PPT	()				
Manual del fabricante	()				
Material didáctico escrito	()				
Papelografos	()				
Maquinas/Equipos	()				
Otros	()				
30	2) EVALUACIÓN - ACCIONES DE REFORZAMIENTO - CONCLUSIONES	METODOLOGIA			
	Opinar y analizar sobre el discurso de motivacional.	Por Proyectos	()		
		Dinámica de grupos	(x)		
		Demostrativa	()		
		Participativa	(x)		
		Otras	()		

REVISADO POR EL JEFE DE UO/CFP _____ FIRMA _____ FECHA _____

CUESTIONARIO I

Instrucciones: Marque con una cruz la respuesta correcta

De acuerdo a las características que tienen los participantes, la dinámica:

ITEM	DESCRIPCIÓN	OPCIONES		
		SI	NO	A LO MEJOR
1	Puede ser interesante para todos			
2	Provocará gozo el vivenciarla			
3	Participaran todos activamente			
4	Desarrolla varias habilidades			
5	Presenta metas retadoras pero alcanzables			
6	Despierta la imaginación y la creatividad			
7	Desarrolla la inteligencia			
8	Es segura (no pone en riesgo) física y emocionalmente			
9	Es adecuada para la edad que se indica			
10	El material es atractivo y está en óptimas condiciones			
	TOTALES:			
	RESULTADOS: 28 a 30 Puntos = Excelente 24 a 27 puntos = buena 18 a 23 puntos = regular menos de 18 = mala	TOTAL:		
CALIFIQUE MULTIPLICANDO: 3 puntos por cada respuesta "Si" 1 puntos por "A lo mejor" 0 Puntos por cada respuesta "No".				

CUESTIONARIO II

Instrucciones: Marque con una cruz la respuesta correcta

De acuerdo a las características que tienen los participantes, la dinámica:

ITEM	1. CARACTERÍSTICAS DE LA DINÁMICA:	OPCIONES	
		SI	NO
1	Es innovadora (Diferente a otras experimentadas por los participantes)		
2	Está diseñada específicamente para el objetivo de aprendizaje que pretendo lograr		
3	Requiere de ingenio y creatividad para solucionar el problema		
4	Tiene algún elemento inesperado que debe descubrirse		
5	Comprende actividades diversas más que repetitivas		
6	Es adecuada para las características de los participantes		
7	Provoca una alta motivación y entusiasmo		
8	Requiere de un mínimo de práctica, experiencia o conocimientos previos por parte de los participantes		
ITEM	2. INTERACCIÓN SOCIAL:	SI	NO
1	Conduce por sí sola a la interacción de los participantes		
2	Favorece sentimientos sociales positivos		
3	Fortalece la autoestima de los participantes		
4	Favorece el juicio crítico		
5	Favorece la sensibilización a trabajar con calidad		
6	Respetar los intereses personales		
ITEM	3. APRENDIZAJE	SI	NO
1	La dinámica por sí misma permite al participante adquirir conocimientos y destrezas		
2	El instructor debe alentar al participante para que adquiera conocimientos y destrezas		
3	El instructor debe guiar al participante para que adquiera conocimientos		
4	La interacción entre el instructor y el participante es continua y necesaria para que adquiera conocimientos y destrezas		
TOTALES			
Resultados: 15 a 18 Puntos = Excelente 11 a 14 puntos = buena 7 a 10 puntos = regular menos de 7 = mala		TOTAL:	

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA DE LAS NECESIDADES MOTIVACIONALES (CUESTIONARIO McCLELLAND)

1. AFILIACIÓN

Si en la persona predominan necesidades motivacionales de afiliación, se puede expresar que su interés principal es establecer relaciones interpersonales cálidas y amistosas. Toma sus decisiones con base en afectos y fobias, es sensible a la crítica y la asume como un rechazo.

Generalmente no se inclina por actividades empresariales, teme la confrontación, pero logra establecer un clima de comunicación abierto y agradable.

2. LOGRO

Si existe predominio de esta necesidad en la persona, se le puede percibir como alguien con estándares y metas muy elevadas que se preocupa por obtener resultados; desea cumplir la responsabilidad de su éxito o fracaso; le gusta correr riesgos; requiere retroalimentación inmediata; se orienta hacia la tarea; usualmente trabaja solo y con alto nivel de exigencia; orienta sus actividades hacia el largo plazo.

Esta motivación es absolutamente necesaria para quien aspira a ser empresario.

3. PODER

Una persona con predominio de necesidades de poder desea tener influencia en la conducta y decisiones de otros, necesita que sus ideas sean aceptadas y su autoridad reconocida, pero no se le puede considerar necesariamente como autoritario. Su capacidad de liderazgo se da en la medida en que pueda ejercer influencia directa sobre otros.

PODER

C	C	B	B	B	C
A	A	C	A	A	A
C	C	C	A	C	A
A	B	A	C	A	B
A	C	A	B	A	B
C	A	A	B	C	C
B	A	B	C	B	A
B	B	B	B	B	C
A	B	A	C	C	

LOGRO

B	A	C	C	C	A
C	B	A	C	C	C
A	A	A	C	A	C
C	A	C	B	B	A
B	B	B	C	C	C
B	B	C	A	B	A
C	B	A	A	C	B
C	C	A	A	C	A
C	A	C	A	A	

PERFIL MOTIVACIONAL

NOMBRE: _____

CIUDAD: _____

FECHA: _____

PUNTAJE BRUTO	NECESIDADES			NIVELES
	AFILIACIÓN	PODER	LOGRO	
0 - 20				BAJA
21 - 30				MODERADA
31 - 45				ALTA
46 - 60				DOMINANTE

PERFIL MOTIVACIONAL

(CUESTIONARIO McCLELLAND)

INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario tiene por objeto conocer aspectos de motivación de los empresarios colombianos, creadores de empresa, estudiantes de los últimos semestres de áreas administrativas, financieras e ingeniería industrial.

Usted encontrará una serie de opiniones, situaciones, actividades, cualidades o características personales, seguidas cada una por tres alternativas. Escoja una sola de esas posibilidades marcando con una equis (X) en la hoja de respuestas, la que más se adecue o se asemeje a lo que usted haría, opine, o mejor se parezca a su auténtica forma de ser o actuar.

En este cuestionario NO existen respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es lo que usted piense, NO lo que debería pensar.

Responda todos los numerales aún cuando se trate de situaciones imaginarias por las que no ha pasado; en estos casos escoja la alternativa más aproximada a lo que usted haría.

Verifique que la marca que hace en la "Hoja de respuestas" corresponda con el número y la letra que usted escogió en este cuadernillo.

CUESTIONARIO McCLELLAND

- 1. En mi actividad principal me gusta rodearme de:**
 - a. Amigos
 - b. Personas que conozcan el trabajo
 - c. Personas influyentes
- 2. Las veces que más me divierto es cuando:**
 - a. Tengo una buena discusión
 - b. Estoy conversando agradablemente
 - c. Gano un juego en el que se necesita habilidad
- 3. Las veces que me he sentido más triste ha sido porque:**
 - a. Fracagé en alguna tarea que me había impuesto
 - b. Tuve disgustos con familiares o amigos
 - c. Creía haber perdido una discusión
- 4. Yo creo que el pecado de Adán fue debido a:**
 - a. Falta de voluntad y carácter
 - b. Sus relaciones de afecto hacia Eva
 - c. Falta de responsabilidad
- 5. Cuando intercambio ideas, ante todo:**
 - a. Controlo la discusión
 - b. Escucho para mejorar mi punto de vista
 - c. Evito llegar a herir a otra persona
- 6. En la vida yo:**
 - a. Haría amigos
 - b. Lucharía
 - c. Mandaría
- 7. Si tengo tres reuniones en el mismo día y sólo puedo asistir a una de ellas, iría a:**
 - a. El cumpleaños de un amigo al que no quiero enojar
 - b. Una reunión política en la cual puedo llegar a ser elegido
 - c. Una conferencia útil para desempeñar mejor mi trabajo
- 8. Al ver un retrato donde hay dos personas que desconozco, imagino que son:**
 - a. Dos amigos
 - b. Un jefe y un empleado
 - c. Dos empresarios
- 9. Yo tengo más facilidad para:**
 - a. Ordenar o dirigir
 - b. Hacer amigos
 - c. Obtener resultados
- 10. El material que más me gusta por su apariencia es el:**
 - a. Oro
 - b. Cobre
 - c. Hierro
- 11. Cuando yo aprendo lo hago para:**
 - a. Defenderme en una discusión
 - b. Tener recompensas posteriores
 - c. Colaborar con los demás

12. Lo que más admiro de la gente es:

- a. Su confianza en si misma
- b. Su bondad y cooperación
- c. Que sepa escuchar

13. Yo tengo la tendencia a:

- a. No darme por vencido fácilmente
- b. Nunca demostrar que he sido vencido
- c. Ayudar al vencido

14. Yo admiro más a:

- a. Una enfermera
- b. Un negociante
- c. Un político

15. Por lo general soy más capaz de:

- a. Ser un buen líder
- b. Tener el trabajo al día
- c. Mantener buenas relaciones

16. En el colegio o escuela yo:

- a. Organizaba los juegos
- b. Competía para ganar
- c. Jugaba únicamente con mis amigos

17. Para mí el sol significa:

- a. Amor y vida
- b. Dominio y poder
- c. Actividad y energía

18. Cuando hago algo difícil, generalmente lo hago por:

- a. El reto
- b. Demostrar capacidad
- c. Caer bien

19. Yo creo que la vida sirve para:

- a. Vivir en paz y armonía
- b. Ser una persona importante
- c. Realizar algo

20. La mayor parte de mi vida la he dedicado a:

- a. Aprovechar mejor el tiempo
- b. Estar en compañías agradables
- c. Luchar por adquirir posición

21. Las veces que practico algún juego o deporte me preocupo más por:

- a. Poder hacerlo como lo hace el mejor
- b. Salir peleando con alguien
- c. Poder derrotarlos a todos

22. Cuando acabo de cometer un error me siento incómodo porque:

- a. Voy a perder influencia ante mis colegas
- b. La demás gente se va a disgustar conmigo
- c. El trabajo no me quedo como quería

23. Generalmente cuando estoy en grupo

- a. Tomo las decisiones
- b. Me adelanto a los acontecimientos
- c. Me voy bien con la gente

- 24. Con frecuencia siento:**
- Rebote y náuseas
 - Malestar general
 - Que gozo de buena salud
- 25. El tiempo es para mí:**
- Un pájaro que vuela
 - Una fuerza que domina
 - Un lago en calma
- 26. En el colegio me sentía satisfecho cuando:**
- Me comentaban el resultado de mis tareas
 - Pegaba o insultaba a quien me ofendía
 - Jugaba en los recreos con mis colegas
- 27. Cuando estoy con otras personas:**
- Me es fácil pensar sobre qué hablar
 - Me esfuerzo por hacer amigos
 - Fácilmente influyo sobre lo que hablan
- 28. Creo que la gente generalmente**
- Se preocupa por la forma como se sienten los demás
 - Pretende que uno haga lo que ella quiere
 - Prefiere saber los resultados de su trabajo
- 29. Una de las metas de mi vida es:**
- Ganar el respeto de los demás
 - Tener ayuda y cariño de alguien
 - Ser alguien de mérito por su trabajo
- 30. Tengo grandes cualidades para:**
- Convencer a la gente
 - Agradar con buenos chistes
 - Aventajar a otras personas
- 31. Lo que más deseo en mi vida es:**
- Ser querido y aceptado por la gente
 - Tener éxito en el mundo
 - Ser una persona de influencia
- 32. La mujer ante todo debe ser:**
- Cariñosa
 - Respetuosa
 - Independiente
- 33. En todas las acciones de la vida lo más importante es:**
- Tener mucha dedicación y responsabilidad
 - Tener mucho orden y control
 - Evitar herir sentimientos ajenos
- 34. Al estudiar lo hago por:**
- Obtener recompensa posterior
 - Estar con otras personas
 - Convencer más tarde a otros
- 35. Creo que la religión es más que todo:**
- Una necesidad interna del hombre
 - Un medio para armonizar la sociedad
 - Una forma de controlar la gente

- 36. Al entrar a un sitio donde hay varias personas, de las cuales conozco tres, buscaría la compañía del:**
- Negociante famoso
 - Más amigable
 - Que me admira
- 37. Si pudiera elegir mi compañero para un viaje, preferiría:**
- Alguien a quien le pueda contar mis problemas íntimos
 - Alguien a quien tenga que dar instrucciones
 - Alguien con quien analizar mis opiniones
- 38. En la vida se consigue más por:**
- Influencia
 - Amabilidad
 - Esfuerzo
- 39. A mí me gusta jugar:**
- Contra personas hábiles
 - Para estar con gente agradable
 - Siempre y cuando gane
- 40. Cuando alguien me dice que soy incapaz de hacer algo:**
- Me disgusta porque ven mi debilidad
 - Me esfuerzo por hacer lo mejor
 - Me siento herido
- 41. Yo disfrutaría más:**
- Si tuviera autoridad sobre otros
 - Si mantuviera buenas amistades
 - Si hiciera planes a largo plazo
- 42. La moral sirve:**
- Para la paz y unión entre la gente
 - Para trabajar más efectivamente
 - Para controlar a la gente
- 43. A mí me produce una emoción más fuerte la:**
- Oscuridad
 - Altura
 - Velocidad
- 44. A menudo deseo que:**
- La gente me apruebe
 - Otras personas hagan lo que yo quiero
 - Mis propósitos se logren
- 45. Si yo viajara lejos lo haría para:**
- Conocer el mundo y salir de la rutina
 - Visitar amigos y parientes
 - Sentirme importante y poderoso
- 46. Uno debe estar orientado hacia:**
- El futuro
 - La amistad
 - El poder

47. Lo que más le gusta a la gente es:

- a. Mandar
- b. Ayudar
- c. Tener éxito

48. Hago un trabajo en casa y daño lo que estoy haciendo, entonces:

- a. Busco un culpable
- b. Pido disculpas y explico
- c. Intento mejorarlo

49. En mi actividad lo que más me gusta es:

- a. Que me digan si lo hago bien
- b. Decir cómo se debe hacer
- c. Ayudar a mis compañeros

50. Me gustaría que la gente:

- a. Ayudará a quien lo necesite
- b. Fueran tan convincentes como yo
- c. Planeara sus actividades

51. La radio ha servido más para:

- a. Que la gente piense más y progrese
- b. Tener ratos de alegría y unión
- c. Que la gente aprenda a discutir

52. Cuando hago alguna cosa

- a. Nunca me arrepiento
- b. Me esfuerzo
- c. Me gusta hacerlo acompañado

53. Los buenos profesores

- a. Ponen metas de aprendizaje
- b. Dan trato cordial a sus alumnos
- c. Establecen controles estrictos

Código SIDISI: 101678

Título Completo del Proyecto: PROGRAMA EDUCATIVO ANÍMATE PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DE DISEÑO GRÁFICO DIGITAL DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE CHEPÉN

Nombre (s) del Investigador(es) Principal: ROLANDO FLORENTINO VÁSQUEZ CHAVARRY

Asesor: Dr. Herbert Robles Mori.

Contenidos de la Carpeta de Investigación

Lista de chequeo



Ficha de seguimiento

Nombre del estudiante: ROLANDO FLORENTINO VASQUEZ CHAVARRY

- **Objetivo:** Elaboración de la carpeta de investigación.
- **Procedimiento:**
 1. Visto bueno para dar conformidad a los documentos que debe presentar en la carpeta.
 2. Una vez concluida la revisión de los documentos, el asesor puede de tesis podrá autorizar la recogida de datos de la investigación.

Documento	Tiene	No tiene
• Matriz de consistencia de la investigación	X	
• Instrumentos de investigación (manual, protocolo y corrección)	X	
• Matriz del instrumento (formato 1a)	X	
• Matriz del Programa (formato 1b), solo si son estudios experimentales		X
• Formatos para la validación del instrumento y/o Programa, según lectura de orientaciones sobre la validez	X	
• Anexos(opcional)	X	


Alejandro A. Lalle Terán
Dr. en Educación
Comp e Infor.


Ing. Jorge Ascarate Chinchayán
COORDINADOR - ETI
ESCUELA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN




Lic. P. Pablo Quispe Villalva
DIRECTOR EJECUTIVO
Líderes en Educación Técnica


CADIFARM S.R.L.
R.U.C. 2000535146
Claudio M. Cucto Málaga
DNI 
GERENTE

VALIDACIÓN DEL PROGRAMA EDUCATIVO

	DE ACUERDO		SUGERENCIAS
	Sí	No	
Sesión 1: EQUILIBRIO COLECTIVO: LA ESTRELLA. Favorecer la confianza y la cooperación y cohesión grupal. Estimular el sentido del equilibrio.	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		
Sesión 2: PAREJA DE ESTATUAS Favorecer la confianza y la cooperación y cohesión grupal. Fomentan la confianza.	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		

Sesión 3: COMPARTIR CUALIDADES Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal. Reforzar el propio conocimiento y el conocimiento que tenemos de los demás.	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		
	DE ACUERDO		SUGERENCIAS
	Sí	No	
Sesión 4: CONSTELACIÓN DE SÍMBOLOS Crear un clima de confianza y comunicación interpersonal en el grupo. Descubrir los aspectos positivos que existen en los demás.	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		

Sesión 5: SOY ARTISTA Aumentar la confianza en si mismo dibujando y pintando en adobe animate	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		
Sesión 6: SOY CREATIVO Aumentar la confianza en si mismo creando animaciones en adobe animate	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		

	DE ACUERDO		SUGERENCIAS
	Sí	No	
Sesión 7: SOY ENTRETENIDO Aumentar la confianza en si mismo licuando fotografías en adobe Photoshop	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		
Sesión 8: SOY INTERESANTE Aumentar la confianza en si mismo elaborando videos en adobe Premiere	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		

Sesión 9: MI ZONA DE CONFORT Aumentar la confianza en si mismo para salir de la zona de confort	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		
	DE ACUERDO		SUGERENCIAS
	Sí	No	
Sesión 10: NO TEMAS A LOS RETOS Aumentar la confianza en sí mismo para enfrentar a los retos.	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		

Sesión 11: SUPERACION PERSONAL Y AUTO ESTIMA Aumentar su superación personal y autoestima para enfrentar sus miedos	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		
Sesión 12: DISCURSO MOTIVACIONAL Aumentar la confianza y motivación para desarrollar su superación personal	x		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	x		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	x		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	x		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	x		

Código SIDISI: 101678

Título Completo del Proyecto: PROGRAMA EDUCATIVO ANÍMATE PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DE DISEÑO GRÁFICO DIGITAL DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE CHEPÉN

Nombre (s) del Investigador(es) Principal: ROLANDO FLORENTINO VÁSQUEZ CHAVARRY
Asesor: Dr. Herbert Robles Mori.

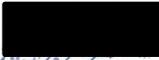
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	X		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	X		
Sesión 12: DISCURSO MOTIVACIONAL Aumentar la confianza y motivación para desarrollar su superación personal	X		
¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	X		
¿El contenido corresponde con los objetivos?	X		
¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	X		
¿Los recursos destinados son los suficientes?	X		


Mg. Rolando Caro Damián
COMPUTACIÓN Y SISTEMAS
C.P.R. 1617610418


Julio Bocorra Escobar
ECONOMISTA
Reg. CELL N° 670


Ing. Jorge Ascarate Chénayán
COORDINADOR - ETI
ESCUELA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Página 8 | 8


Carlos María Corredó Rojas
PROF COM e INF
CPRR N° 383880


Alejandro A. Lalle Terán
Dr. en Educación
Comp e Infor.

VALIDACIÓN DEL PROGRAMA EDUCATIVO

ESCALA DE LICKERT

Total Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	Acuerdo	Total Acuerdo
0	1	2	3	4

Sesión 1: EQUILIBRIO COLECTIVO: LA ESTRELLA. Favorecer la confianza y la cooperación y cohesión grupal. Estimular el sentido del equilibrio.	JUECES					Acuerdos (S)	V de Aiken <small>$V = S / (n(c-1))$</small>
	01	02	03	04	05		
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	4	3	4	3	4	14	0,70
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	3	4	3	17	0,85
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	3	4	3	4	4	18	0,90
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	3	4	4	4	19	0,95
Total							0.85

Sesión 2: PAREJA DE ESTATUAS Favorecer la confianza y la cooperación y cohesión grupal. Fomentan la confianza.	JUECES					Acuerdos (S)	V de Aiken <small>$V = S / (n(c-1))$</small>
	01	02	03	04	05		
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	3	3	3	4	12	0,60
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	4	3	18	0,90
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	3	3	2	3	3	14	0,70
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	3	2	4	4	17	0,85
Total							0.76

Sesión 3: COMPARTIR CUALIDADES Crear un clima positivo de confianza y comunicación interpersonal. Reforzar el propio conocimiento y el conocimiento que tenemos de los demás.	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	4	3	4	14	0,70
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	3	4	4	18	0,90
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	4	4	3	4	19	0,95
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	3	4	4	4	19	0,95
Total							0.88

Sesión 4: CONSTELACIÓN DE SÍMBOLOS Crear un clima de confianza y comunicación interpersonal en el grupo. Descubrir los aspectos positivos que existen en los demás.	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	4	3	4	14	0,70
2.0 ¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	3	3	4	3	16	0,80
3.0 ¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	4	3	4	18	0,90
4.0 ¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	4	4	3	19	0,95
Total							0.84

Sesión 5: SOY ARTISTA Aumentar la confianza en si mismo dibujando y pintando en adobe animate	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	3	4	3	4	13	0,65
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	3	4	4	18	0,90
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	4	3	4	18	0,90
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	3	3	4	3	17	0,85
Total							0.83

Sesión 6: SOY CREATIVO Aumentar la confianza en si mismo creando animaciones en adobe animate	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	3	3	4	13	0,65
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	2	4	17	0,85
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	4	4	4	19	0,95
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	4	3	3	18	0,90
Total							0.84

Sesión 7: SOY ENTRETENIDO Aumentar la confianza en sí mismo licuando fotografías en adobe Photoshop	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	2	4	4	3	4	13	0,65
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	3	4	2	16	0,80
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	4	4	4	19	0,95
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	3	3	4	18	0,90
Total							0.83

Sesión 8: SOY INTERESANTE Aumentar la confianza en sí mismo elaborando videos en adobe Premiere	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	4	3	4	18	0,90
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	4	4	19	0,95
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	4	4	4	4	20	1,00
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	3	4	4	19	0,95
Total							0.95

Sesión 9: MI ZONA DE CONFORT Aumentar la confianza en sí mismo para salir de la zona de confort	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	4	3	4	18	0,90
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	4	3	18	0,90
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	4	4	4	19	0,95
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	4	3	4	19	0,95
Total							0.93

Sesión 10: NO TEMAS A LOS RETOS Aumentar la confianza en sí mismo para enfrentar a los retos.	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	4	3	4	4	4	19	0,95
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	3	3	17	0,85
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	4	4	3	18	0,90
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	3	4	3	3	4	17	0,85
Total							0.89

Sesión 11: SUPERACION PERSONAL Y AUTO ESTIMA Aumentar su superación personal y autoestima para enfrentar sus miedos	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	3	4	4	18	0,90
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	4	3	18	0,90
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	3	4	3	17	0,85
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	4	3	4	19	0,95
Total							0.90

Sesión 12: DISCURSO MOTIVACIONAL Aumentar la confianza y motivación para desarrollar su superación personal	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0.¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	4	4	4	3	4	19	0,95
2.0.¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	3	3	3	16	0,80
3.0.¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	4	4	4	4	20	1,00
4.0.¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	3	4	4	4	19	0,95
Total							0.93

Código SIDISI: 101678

Título Completo del Proyecto: PROGRAMA EDUCATIVO ANÍMATE PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DE DISEÑO GRÁFICO DIGITAL DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE CHEPÉN

Nombre (s) del Investigador(es) Principal: ROLANDO FLORENTINO VÁSQUEZ CHAVARRY
Asesor: Dr. Herbert Robles Mori.

Sesión 11: SUPERACION PERSONAL Y AUTO ESTIMA Aumentar su superación personal y autoestima para enfrentar sus miedos	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0. ¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	3	4	3	4	4	18	0,90
2.0. ¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	4	4	3	18	0,90
3.0. ¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	3	3	4	3	17	0,85
4.0. ¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	4	4	3	4	19	0,95
Total							0,90

Sesión 12: DISCURSO MOTIVACIONAL Aumentar la confianza y motivación para desarrollar su superación personal	01	02	03	04	05	Acuerdos (S)	V de Aiken $V = S / (n(c-1))$
1.0. ¿El tiempo destinado para las actividades es el adecuado?	4	4	4	3	4	19	0,95
2.0. ¿El contenido corresponde con los objetivos?	3	4	3	3	3	16	0,80
3.0. ¿Las actividades de las sesiones son pertinentes?	4	4	4	4	4	20	1,00
4.0. ¿Los recursos destinados son los suficientes?	4	3	4	4	4	19	0,95
Total							0,93

Ing. Jorge Ascarate Chinchayán
COORDINADOR - ETI
ESCUELA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Carlos Martín Coronado Moyos
PROF. COM. E. INF.
C.P.P. N° 383880

Julio Bozama Castañeda
ECONOMISTA
Reg. CELL N° 690

Mg. Rolando Caro Damián
COMPUTACIÓN Y SISTEMAS
C.P.P. 1617610418

Arturo Licham Abaño
ING. DE SISTEMAS
R. CIP. N° 167552