

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES
Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



“Estrategias Motivacionales para Mejorar el Rendimiento Académico en los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, Año 2017”

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

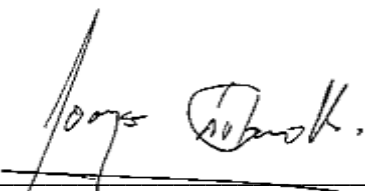
AUTORA: RUIZ FASANANDO, Roslit.

ASESOR : Dr. CARDOSO MONTOYA, César Augusto.

LAMBAYEQUE – PERÚ

2020

APROBADO POR:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jorge Isaac Castro Kikuchi", written over a horizontal line.

Dra. Jorge Isaac Castro Kikuchi.

Presidente

A stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

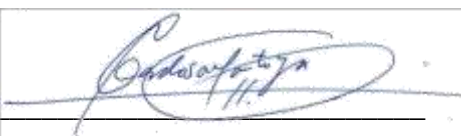
Dr. Julio César Sevilla Exebio.

Secretario

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis Pérez Cabrejos", written over a horizontal line.

Dr. Luis Pérez Cabrejos.

Vocal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "César Augusto Cardoso Montoya", written over a horizontal line.

Dr. César Augusto Cardoso Montoya

Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 157-VIRTUAL

Siendo las **10:30 horas**, del día **jueves 02 de diciembre de 2021**, se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/vjt-wbrp-yeh>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°2027-2018-UP-D-FACHSE**, de fecha **10 de abril de 2018**, integrado por:

Presidente	: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Secretario	: Dr. Julio César Sevilla Exebio.
Vocal	: M.Sc. Luis Pérez Cabrejos.
Asesor Metodológico	: Dr. César Augusto Cardoso Montoya.
Asesor Científico	: _



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"Estrategias Motivacionales para Mejorar el Rendimiento Académico en los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, Año 2017"**; presentada por la tesista **RUIZ FASANANDO ROSLIT**, para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación**, mención: **Docencia y Gestión Universitaria**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**

Siendo las 1pm horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE

Dr. Julio César Sevilla Exebio
SECRETARIO

M.Sc. Luis Pérez Cabrejos
VOCAL

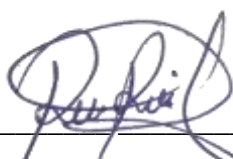
<<<<OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

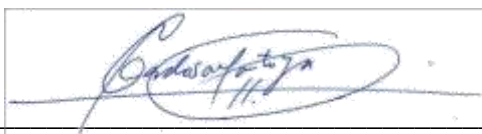
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Roslit Ruíz Fasanando**, investigador principal, y **Dr. César Augusto Cardoso Montoya**, asesor del trabajo de investigación “*Estrategias Motivacionales para Mejorar el Rendimiento Académico en los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, Año 2017*” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 10 de noviembre del 2020.



Roslit Ruíz Fasanando
Investigador principal



Dr. César Augusto Cardoso Montoya.
Asesor

DEDICATORIA

Dedico a mi querida madrecita y a mis hermanos, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para seguir adelante.

A mis compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio, compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas, a ellos que estuvieron a mi lado apoyándome para que mi sueño se haga realidad.



AGRADECIMIENTO

Agradezco por el amor recibido y la paciencia de mi querida madrecita, agradecerle de corazón por estar.

Agradecer a los profesores de LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE, por haber permitido contemporizar mis conocimientos.

Gracias a Dios por la misericordia divina que me envuelve en el mundo entero derramando su bendición sobre mí e iluminando el sendero que me toca recorrer.

Gracias Dios por permitirme estar con las personas que amo, mi querida madre, mis hermanos y sobrinos por estar siempre allí.



ÍNDICE GENERAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	XI
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCION	XIII
CAPÍTULO I.....	1
DISEÑO TEÓRICO.....	1
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Antecedentes Internacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes Nacionales.....	3
1.2. BASE TEÓRICA.....	5
1.2.1. Teoría de los Factores de Motivación y de Higiene de Frederick Herzberg.....	5
1.2.2. El Enfoque de Activación del Desarrollo Vocacional y Personal (ADVP) de Denis Pelletier y sus Colaboradores.....	10
1.2.3. Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen.....	13
1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	17
1.3.1. Estrategias Motivacionales.....	17
1.3.2. Rendimiento Académico.....	18
CAPÍTULO II.....	21
MÉTODOS Y MATERIALES.....	21
2.1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	21
2.1.1. Ubicación Geográfica del Departamento de San Martín.....	21
2.1.2. Universidad Nacional de San Martín.....	22

2.1.3. Facultad de Ciencias Sociales - Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.	24
2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.	24
2.3. SITUACIÓN HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.	32
2.4. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA.	36
2.4.1. Diseño de la Investigación.	36
2.4.2. Etapa de Planificación.	37
2.4.3. Etapa de Ejecución.	38
2.4.4. Etapa de Comunicación.	39
2.4.5. Materiales, Técnicas e Instrumentos utilizados en las diversas Etapas de la Investigación.	39
2.4.6. Ventajas y Limitaciones.	40
CAPÍTULO III	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
3.1. ANÁLISIS DE DATOS.	42
3.1.1. Resultados de la Guía de Observación.	42
3.1.2. Resultados de la Guía de Encuesta.	44
3.2. PROPUESTA.	52
3.2.1. Realidad Problemática.	53
3.2.2. Objetivo de la Propuesta.	54
3.2.3. Fundamentación.	54
3.2.4. Datos Generales del Equipo del Trabajo Involucrado.	57
3.2.5. Alcances, Impacto y Logros a Alcanzar con el Programa.	57
3.2.6. Orientación General de la Propuesta.	57
3.2.7. Estructura de la Propuesta.	59
4.2.8. Sustento Técnico de los Talleres.	77
4.2.9. Cronograma de la Propuesta.	79
4.2.10. Presupuesto.	79
4.2.11. Financiamiento del Taller	80
CAPÍTULO IV	81

CONCLUSIONES	81
CAPÍTULO V.....	82
RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Factores que inciden en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.	42
Tabla 2: Disciplina para Estudiar.....	44
Tabla 3: Motivación para Estudiar.....	44
Tabla 4: Probabilidad de Aprobar los Cursos.....	45
Tabla 5: Importancia de Sacar Buenas Notas.....	46
Tabla 6: Capacidad Pedagógica de los Docentes.	46
Tabla 7: Ganas de Aprender de tu Carrera Profesional.	47
Tabla 8: Docente Utiliza Estrategias de Motivación para Mejorar el Rendimiento Académico.....	48
Tabla 9: Inseguridad para Alcanzar Metas Académicas y Personales.....	49
Tabla 10: Dominio de Técnicas de Estudio.....	49
Tabla 11: Satisfacción con la Carrera Profesional.....	50
Tabla 12: Orientación Vocacional.	50
Tabla 13: Perspectiva Laboral.	51
Tabla 14: Estructura General de la Propuesta.	59
Tabla 15: Estructura de la Estrategia N° 1	61
Tabla 16: Estructura de la Estrategia N°2	65
Tabla 17: Estructura de la Estrategia N°3	72

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Tipos de Factores para la Motivación.....	7
Ilustración 2: Las necesidades: Comparación de los Modelos de Herzberg y Maslow.....	8
Ilustración 3: Proceso Evolutivo Vocacional.	11
Ilustración 4: Mapa Político de San Martín.....	22
Ilustración 5: Logo de la Universidad Nacional de San Martín.	23
Ilustración 6: Diseño Metodológico.....	37
Ilustración 7: Representación Gráfica de la Propuesta.	53
Ilustración 8: Orientación General de la Propuesta.	59
Ilustración 9: Sustento Teórico de los Talleres	78

RESUMEN

El presente siglo exige estudiantes universitarios competitivos, que respondan a las exigencias del mercado laboral. Vivimos en la sociedad y economía del conocimiento. El conocimiento cuesta. Entonces, el común denominador se traduce en una enseñanza de calidad y de estimulación permanente a los estudiantes. La coyuntura académica revela el bajo rendimiento académico del estudiante universitario como consecuencia de una serie de factores, como, por ejemplo: la capacidad general para el aprendizaje, el bagaje de conocimientos, la vocación, motivación, autoestima y hábitos de estudio (VILDOSO GONZALES, 2003). Frente a lo expuesto, nuestra investigación tiene por finalidad diseñar estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería Y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Para lograrlo aplicamos una guía de observación, encuestas, entrevistas y recojo de testimonios. Entre los resultados tenemos que los estudiantes presentan bajo rendimiento académico, debido a la falta de disciplina, motivación, responsabilidad y auto exigencia para aprender. El deficiente o nulo aprovechamiento de las horas de estudio, el insuficiente dominio de las técnicas de estudio y la falta de orientación a la hora de elegir la carrera profesional da pie a que el estudiante se frustre y se vuelva inseguro para alcanzar sus metas académicas y personales. Por otro lado, los docentes universitarios mantienen el uso de una metodología educativa tradicional que conduce a la censura de aquello que es creativo e innovador obteniendo como resultado un bajo rendimiento de sus estudiantes. A propósito, la situación demanda diseñar estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes. Como logros justificamos el objeto de estudio y elaboramos teóricamente la propuesta.

Palabras clave: Estrategias Motivacionales; Rendimiento Académico.

ABSTRACT

This century requires competitive university students to meet the demands of the labour market. We live in the society and knowledge economy. Knowledge costs. The common denominator then translates into quality teaching and permanent stimulation to students. The academic situation reveals the low academic performance of the university student as a result of a number of factors, such as: the general capacity for learning, knowledge background, vocation, motivation, self-esteem and study habits (VILDOSO GONZALES, 2003). In the face of the above, our research aims to design motivational strategies to improve academic performance in students of the II Cycle of the Professional Academic School of Hotel and Tourism, Faculty of Social Sciences, National University of San Martín – Tarapoto. To achieve this, we apply an observation guide, surveys, interviews, and testimonial collection. Among the results we have that students have low academic performance, due to the lack of discipline, motivation, responsibility and self-demand to learn. Poor or no use of study hours, insufficient mastery of study techniques, and lack of guidance in choosing a career means that the student becomes frustrated and unsafe to achieve his academic and personal goals. On the other hand, university teachers maintain the use of a traditional educational methodology that leads to the censorship of what is creative and innovative resulting in a low performance of their students. By the way, the situation requires designing motivational strategies to improve academic performance in students. As achievements we justify the object of study and theoretically elaborate the proposal.

Keywords: Motivational Strategies; Academic Performance.

INTRODUCCION

Pocos son los estudiosos de la situación de la Universidad en el país. Se suma el incumplimiento por parte del Estado respecto al contenido de la Ley Universitaria. Se agrega el rol pasivo de la Universidad respecto al desarrollo territorial. Se refleja en el nulo compromiso de los estudiantes con sus regiones y en su bajo rendimiento académico, pues son pocos los estudiantes que forman parte del tercio superior.

Reto actual, es contextualizar la Universidad en el marco de la Ley Universitaria N° 30220: principios, fines y funciones.

En la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, los estudiantes del II ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, presentan bajo nivel de rendimiento académico; muchos de los docentes universitarios, por su parte, presentan debilidades metodológicas de enseñanza – aprendizaje y son indiferentes al momento de desarrollar sus clases, es por ello que un gran número de estudiantes se trasladan a otra carrera profesional ya sea por tener dificultades en alguna asignatura, o porque se sienten inseguros, poco motivados e identificados con su carrera.

Objetivo General: Elaborar estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto;

Objetivos Específicos: Determinar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto; Identificar la metodología y estrategias de motivación que utiliza el docente en el desarrollo de sus clases en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto; y Diseñar la propuesta en relación al propósito de la investigación en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Pregunta Central de la Investigación: ¿El diseño de estrategias motivacionales mejorará el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo en la Escuela Académico Profesional

de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín
- Tarapoto?

Hipótesis: “Si se diseñan estrategias motivacionales sustentadas en la Teoría de Frederick Herzberg, en el Enfoque de Denis Pelletier y en la Teoría de Johannes Hessen, **entonces** se mejorará el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, año 2017”.

Campo de Acción: Estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. El **Objeto de estudio:** Proceso de gestión educativa institucional.

El esquema capitular de la tesis está definido por cinco capítulos. En el **Capítulo I:** Diseño teórico. En el **Capítulo II:** Métodos y materiales. En el **Capítulo III:** Resultados y discusión. En el **Capítulo IV:** Conclusiones. En el **Capítulo V:** Recomendaciones.

Al final de la tesis leemos la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

1.1.1. Antecedentes Internacionales.

CARMONA, Miguel. (2010). Tesis titulada: *“Pensamiento reflexivo, enfoques de aprendizaje y rendimiento académico de los alumnos de la Universidad Nacional de Santiago”*. Tesis para obtener el grado de Docencia Universitaria. Chile.

Objetivo general: Asociar los enfoques y estrategias como indicadores del rendimiento académico: promedio de calificaciones y tasa de avance en el plan de estudios.

Los resultados de la investigación de los promedios de calificaciones y tasas de avance fueron significativamente superiores en los estudiantes con un enfoque profundo.

Conclusiones:

- Se observaron promedios de calificaciones significativamente superiores en el grupo con entrenamiento en estrategias de pensamiento reflexivo. La variable de entrenamiento influye más y correlaciona más alto con ambos indicadores.

GUZMÁN, Martha. (2012). Tesis titulada: *“Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una institución privada de México”*.

Objetivo general: Proponer y validar empíricamente distintos modelos que permitan explicar y predecir el rendimiento académico de los alumnos universitarios, en sus distintas carreras profesionales, identificando los factores que lo afectan positivamente. Con este propósito se ha realizado una investigación que incorpora una aproximación tanto teórica como empírica a la solución del problema.

Conclusiones:

- Además de presentar los modelos explicativos del rendimiento académico universitario, este trabajo contiene otras aportaciones, como la intención didáctica en el uso del Modelo Amos para realizar análisis de trayectorias o análisis de covarianza. Asimismo, se presentan los criterios para conformar un modelo de ecuaciones estructurales, el proceso para reducir las variables y la interpretación de los resultados.
- Además de haber realizado el análisis de regresión múltiple para cada carrera profesional, se llevó a cabo el análisis de covarianza para las cuatro carreras con una población mayor a 90 alumnos, y se encontró que la variable con mayor influencia positiva fue materias reprobadas al 3er. semestre. Con esta conclusión coincide González (1989), quien afirma que el rendimiento de los dos primeros semestres es un buen predictor del desempeño posterior. A continuación, se presenta el resumen de los modelos por carreras profesionales.
- Por lo tanto, podemos afirmar que los factores que afectan el rendimiento académico de los alumnos en las carreras profesionales son diferentes y en diverso grado, por lo que existe un modelo distinto para cada una de ellas.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

PALOMINO, Edwin. (2012). Tesis titulada: *“Estudio de correlación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación - UNMSM 2012 II”*.

Objetivo general: Determinar el nivel de correlación significativa entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Educación – UNMSM, 2012-II.

Conclusiones:

- Se determinó una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación – UNMSM 2012-II; con un 99% de confianza, el análisis arrojó un valor $p = 0 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_A). Se alcanzó una correlación moderada de un 60.90%.
- Afirmamos que existe correlación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación – UNMSM 2012-II con una correlación de 17.10%.
- Se concluye que existe correlación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación – UNMSM 2012-II determinándose una correlación de 17%.
- De acuerdo al análisis realizado, afirmamos que existe correlación significativa entre el componente adaptabilidad de la inteligencia 168 emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación – UNMSM 2012-II. Se obtuvo una correlación de 43.60%.

MOSCOSO, Telésforo. (2016). Tesis titulada: *“Aprendizaje colaborativo, procesamiento estratégico de la información y rendimiento académico en*

estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015”.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el aprendizaje colaborativo, el procesamiento estratégico de la información y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015.

Conclusiones:

- Los resultados de la investigación efectuada en estudiantes de las especialidades de: Educación Primaria e Informática, Educación Inicial y Especial y Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015 arroja la existencia de una relación negativa débil entre el aprendizaje colaborativo y el rendimiento académico y también una relación negativa débil entre el procesamiento estratégico de la información y el rendimiento académico, lo que indica que los estudiantes que tienen un buen aprendizaje colaborativo y un buen procesamiento estratégico de la información no tiene un buen rendimiento académico.
- Los resultados de la investigación efectuada en estudiantes de las especialidades de: Educación Primaria e Informática, Educación Inicial y Especial y Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015 arrojan la existencia de una relación negativa débil entre el aprendizaje colaborativo y el rendimiento académico, lo que demuestra que los estudiantes que tienen un aprendizaje colaborativo bueno en su mayoría, tiene un rendimiento académico regular-bajo.
- Los resultados de la investigación efectuada en estudiantes de las especialidades de: Educación Primaria e Informática, Educación Inicial y Especial y Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015 arrojan la existencia de una relación negativa débil entre el procesamiento

estratégico de la información y el rendimiento académico, lo que indica que los estudiantes que tienen un procesamiento estratégico de la información aprendizaje mayormente aceptable, tiene un rendimiento académico regular bajo en su mayoría.

1.2. BASE TEÓRICA.

1.2.1. Teoría de los Factores de Motivación y de Higiene de Frederick Herzberg.

Frederick Irving Herzberg (1923 - 2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de las personas más influyentes en la gestión administrativa de empresas. (WIKIPEDIA, 2015)

Es especialmente reconocido por su «Teoría del enriquecimiento laboral» y la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». (WIKIPEDIA, 2015)

La Teoría de los Dos Factores, señalaba que el rendimiento en las personas varía en función al nivel de satisfacción, es decir el resultado del trabajo de una persona estará en relación a su comodidad o incomodidad que pueda sentir. (DALTON M, G. HOYLE.D, W. WATTS; 2006)

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de un individuo es su trabajo; actividad eminentemente social, en la cual se presentan o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de autoestima, aprobación, etc.

Herzberg formuló su teoría basada en una serie de entrevistas a ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. De allí surgieron las

dos categorías de factores del trabajo: los motivadores y los higiénicos: Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, se llaman factores motivadores y son:

- Logro: desempeño exitoso en la tarea.
- Reconocimiento por el logro.
- El trabajo mismo: tarea interesante y desafiante.
- Avance y crecimiento.
- Responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción. Esta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, que son:

- Política administrativa de la organización.
- Supervisión.
- Relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos.
- Condiciones de trabajo.
- Salario.
- Categoría.
- Estabilidad en el puesto.

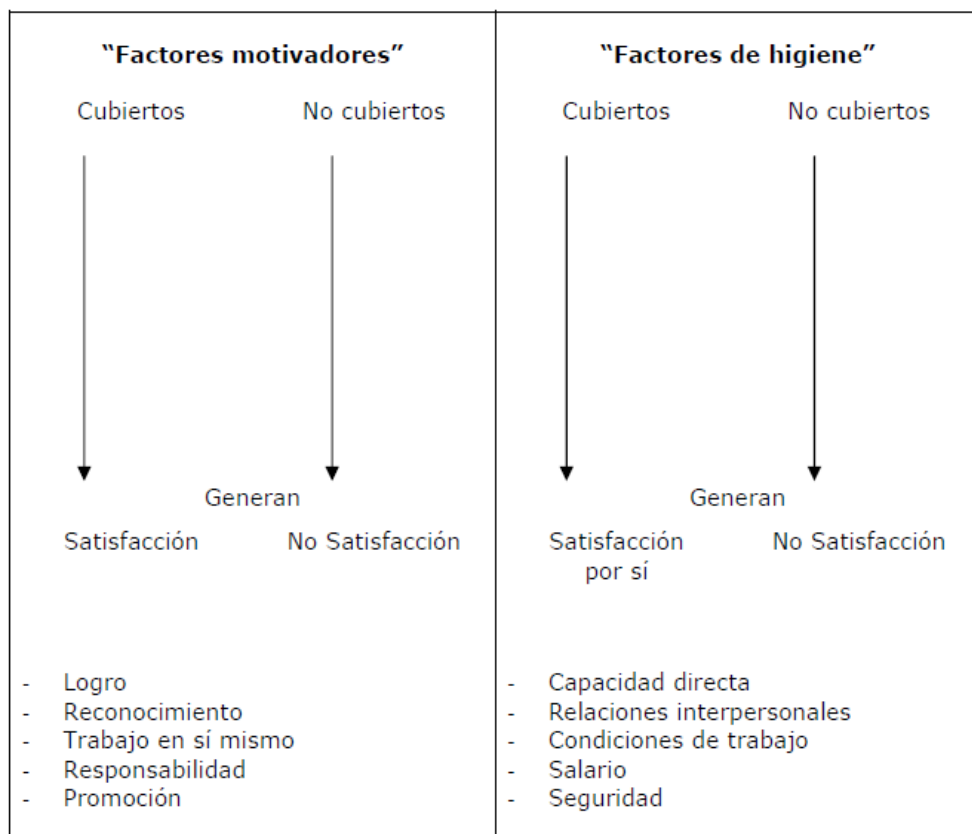


Ilustración 1: Tipos de Factores para la Motivación.

Fuente: (HERZBERG, 1959).

Si el empleado considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow. Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea, no producen motivación, pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo.

MODELO DE "JERARQUÍA DE NECESIDADES" MASLOW	MODELO DE "MOTIVACIÓN-HIGIENE" O "TEORÍA BIFACTORIAL" HERZBERG
<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización y satisfacción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sí mismo. • Logros. • Crecimiento y desarrollo.
<ul style="list-style-type: none"> • Estima y posición social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Ascensos. • Progreso personal. • Reconocimiento. • Situación y función.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de pertenencia y de tipo social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los superiores. • Relación con los compañeros. • Relación con los subordinados.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la supervisión. • Condiciones de trabajo. • Seguridad en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades fisiológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pago, horarios...

Ilustración 2: Las necesidades: Comparación de los Modelos de Herzberg y Maslow.

Fuente: (HERZBERG, 1959).

Para Herzberg, la estrategia de desarrollo organizacional más adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que él denomina "enriquecimiento de tareas", también llamado "enriquecimiento del cargo", el cual consiste en la constante sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual. Así, el enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe hacerse de acuerdo con sus características personales. El enriquecimiento de tareas puede hacerse vertical (eliminación de tareas más simples y elementales, y adición de tareas más complejas) u horizontalmente (eliminación de tareas relacionadas con ciertas actividades y adición de otras tareas diferentes, pero

en el mismo nivel de dificultad). Las teorías de la motivación desarrolladas por Maslow y por Herzberg presentan puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio y rico sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo de social), mientras que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización). (SIGMA.POLIGRAN.EDU.COM; 2015)

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. (SIGMA.POLIGRAN.EDU.COM; 2015)

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción". De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción). Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores

(factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo. (SIGMA.POLIGRAN.EDU.COM; 2015)

Para Herzberg satisfacción e insatisfacción son dos dimensiones diferentes, y no los polos opuestos de una misma cosa. Hay que subrayar que el énfasis de Herzberg está en modificar el contenido mismo de las tareas, como fuente de la satisfacción laboral.

En otros términos, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

1.2.2. El Enfoque de Activación del Desarrollo Vocacional y Personal (ADVP) de Denis Pelletier y sus Colaboradores.

Este enfoque supone que: debe haber un sistema instrumental operativo para guiar intencionalmente el desarrollo vocacional de los jóvenes conforme a las tareas evolutivas, la intervención está inscrita en el ámbito escolar y en los sujetos que se encuentran en la adolescencia y principio de la adultez, en el desarrollo vocacional se encuentran elementos cognitivos y afectivos, las tareas de desarrollo vocacional son: la exploración – la cristalización-, la especificación y la realización.

Supuestos básicos: (RODRÍGUEZ, MARÍA; 2002)

Sistema instrumental operativo para guiar intencionalmente el desarrollo vocacional de los jóvenes conforme a las tareas evolutivas.

La intervención se aplica en el ámbito escolar y a los sujetos que se encuentran en la adolescencia y principio de la adultez. En el desarrollo vocacional se encuentran elementos cognitivos y afectivos. Las tareas de desarrollo vocacional son: La exploración, –la cristalización–, la especificación y la realización.

Los principios que sostiene el modelo ADVP son:

- Las experiencias deben vivirse, es decir, vivenciarse.
- Deben ser tratadas cognitiva y procesualmente.
- Las experiencias deben integrarse lógica y psicológicamente.

Tareas del Proceso Evolutivo Vocacional.

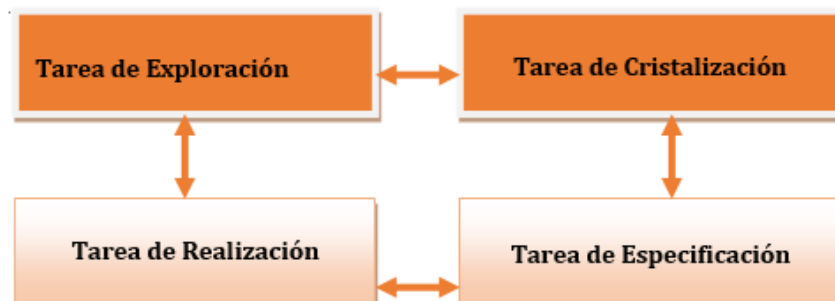


Ilustración 3: Proceso Evolutivo Vocacional.

Fuente: Elaborado por la investigadora de acuerdo a información.

Tarea de Exploración: Consiste en actividades mentales y físicas planificadas para lograr información sobre sí mismo y sobre el entorno, para fundamentar una ulterior decisión. Es muy importante que el sujeto logre percibir la existencia de un problema de índole vocacional y que ha de resolverlo. Asimismo, es procedente que el sujeto, dado su etapa de desarrollo, identifique varios papeles ocupacionales. (RODRÍGUEZ, MARÍA; 2002)

Tareas de Cristalización: Conformadas por actividades planteadas para lograr la clarificación, la comparación y la síntesis de la información obtenida con la exploración. Debe lograrse mediante estas tareas: Coherencia, organización y estructuración de la información. (RODRÍGUEZ, MARÍA; 2002)

Tareas de Especificación: Son acciones encaminadas a lograr que las preferencias vocacionales concluyan en una elección vocacional específica en función de elementos internos del sujeto referidos a necesidades y valores. Estas tareas se basan en asumir un modelo de toma de decisiones. (RODRÍGUEZ, MARÍA; 2002)

Tareas de Realización: Representan las tareas encaminadas a incentivar en los alumnos la responsabilidad de hacer un plan de acción en función de la decisión vocacional y profesional asumida y ponerlo en práctica. Estas tareas deben generar autonomía y previsión de posibles dificultades. Se pone en práctica procesos de confrontación, actualización de sí mismo, lógica decisoria, pensamiento creador y evaluador. (RODRÍGUEZ, MARÍA; 2002)

En nuestra opinión, podemos deducir que la orientación profesional en su devenir histórico ha presentado un constante proceso de elaboración en sus concepciones del hombre, de la sociedad y de la educación. Como factor innovador ha venido incidiendo en la humanización y personalización del proceso educativo. Observamos también que, de una Orientación Profesional remedial, coyuntural, directiva, individual, curativa, se ha transcendido a una Orientación de Desarrollo, de acompañamiento, de colaboración y seguimiento del proceso de desarrollo vocacional de los sujetos, preventiva. Básicamente se plantea hoy la asistencia psicopedagógica dirigida a la diversidad y la multiculturalización, quizás, como una vía hacia el desvanecimiento de las fronteras multiculturales y como herramienta de innovación del mundo globalizado. (CHACÓN, O. 2003)

También debe señalarse, a manera de síntesis, que en orientación profesional, los orientadores deben manejar los diferentes planteamientos teóricos y seleccionar aquel o aquellos que mejor expliquen su intervención y construir el saber desde la misma práctica cotidiana. Además, la adopción de un modelo ecléctico basado en una variedad de estrategias y técnicas congruentes con unos principios teóricos fijados con antelación, resulta también razonable a la hora de fundamentar una intervención de orientación vocacional. (CHACÓN, O. 2003)

En la actualidad, los enfoques de desarrollo vocacional han progresado hacia:

La multidimensionalidad de la elección vocacional, donde los determinantes personales y situacionales interactúan y son imprescindibles en la asesoría psicopedagógica.

El desarrollo vocacional es el objeto de estudio. Se entiende ahora que la orientación vocacional es un proceso introducido en el entramado curricular.

El orientador es visto como un profesional de ayuda y de consulta en la identificación de las necesidades y la consecución de los proyectos de vida.

Desde el ámbito de la intervención, la orientación profesional se abre a la sociedad, a lo largo de toda la vida del individuo e interviene en los contextos organizacionales.

En el ámbito educativo, se entiende a la orientación vocacional, como un elemento innovador en procura de la calidad educativa.

1.2.3. Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen.

Johannes Hessen (1889 - 1971); filósofo alemán. Buscó construir una filosofía cristiana con ayuda de las principales contribuciones del pensamiento

contemporáneo, como la fenomenología, el neokantismo y la teoría objetivista de los valores. Abordó la gnoseología en su libro Teoría del Conocimiento, obra muy difundida en el ámbito hispánico, tras ser traducida por el filósofo José Gaos. (WIKIPEDIA; 2015)

Johan Hessen, padre de la Teoría del Conocimiento, en su libro del mismo nombre muestra que “Una exacta observación y descripción del objeto debe preceder a toda explicación e interpretación y que el conocimiento se halla frente a frente la conciencia y el objeto, el sujeto y el objeto.

Hessen dice que el conocimiento se presenta como una relación entre estos dos miembros, que permanecen en ella eternamente separados del uno del otro. El dualismo de sujeto y objeto pertenece la esencia del conocimiento. (EUMED.NET; 2010)

Hessen sigue indicando que “La función del sujeto consiste en aprehender el objeto, la del objeto en ser aprehensible y aprehendido por el sujeto. Vista desde el sujeto, esta aprehensión se presenta como una salida del sujeto fuera de su propia esfera, una invasión en la esfera del objeto y una captura de las propiedades de este. No en el objeto, sino en el sujeto, cambia algo por obra de la función del conocimiento”. (HESSEN, 1981)

En el sujeto surge una cosa que contiene las propiedades del objeto, surge una “IMAGEN” del objeto. Visto desde el objeto, el conocimiento se presenta como una transferencia de las propiedades del objeto al sujeto. (EUMED.NET; 2010)

El conocimiento siempre es un fenómeno consciente, este fenómeno consciente supone una dualidad sujeto-objeto, no puede darse el proceso cognitivo sin esta dualidad sujeto- objeto que son irreducibles uno al otro en el mismo proceso cognitivo, esto quiere decir:

El objeto es el determinante, el sujeto el determinado. El conocimiento puede definirse, por ende, como una determinación del sujeto por el objeto”.

En el fenómeno del conocimiento se encuentran frente a frente la conciencia y el objeto: el sujeto y el objeto. Por ende, el conocimiento puede definirse como una determinación del sujeto por el objeto, sin esta dualidad no puede existir el proceso cognitivo por lo que son irreducibles el uno al otro, es decir:

- No puede haber proceso cognitivo si falta uno de ellos.
 - El sujeto se constituye formalmente como sujeto frente al objeto, el objeto se constituye formalmente como objeto frente al sujeto.
 - Sujeto y objeto no tienen que ser no tiene que ser dos realidades diferentes.
- (VARGAS-MENDOZA, J. E.; 2006)

El conocimiento nace del pensamiento y de la experiencia de las personas y adquiere un extraordinario valor añadido al ser procesado por otras, generándose nuevos estadios del conocimiento. El conocimiento es creador de valor, facilita y proporciona a las organizaciones ventaja competitiva en el mercado. Debe por lo tanto estar presente, ser accesible y estar protegido, este último, de extraordinaria importancia para cualquier organización, ya que es su recurso máspreciado. Esta forma de concebir la organización social como un ente vivo, con un capital intelectual capaz de añadir el valor a la organización, con un sistema nervioso que fija los procedimientos que han de seguirse y con persona motivadas para crear riqueza, es la nueva institución social; la empresa-organización, capaz de triunfar en este entorno global que es el mundo. (HESSEN, 1981)

La finalidad de la gestión del conocimiento es hacer llegar el conocimiento adquirido por un miembro de la organización a todos los que tengan posibilidad de disponer de él, impidiendo, además que personas u organizaciones no deseadas puedan hacer uso del mismo.

El conocimiento es el activo más importante de una organización. Más importante que su capacidad tecnológica. Nos encontramos en la “Era del conocimiento” precisamente porque es el motor impulsor de todas las nacientes tecnológicas. (HESSEN, 1981)

La era del conocimiento es la capacidad intelectual de establecer mecanismos de transmitir el conocimiento dentro de una organización y tener la voluntad de aprender, lo que el otro transmite de buena manera en un momento y lugar adecuado, impulsando de esta manera el aprendizaje continuo y el recurso-conocimiento como forma de obtener ventajas potenciales sobre cualquier competidor, lo más importante es cómo se utiliza el conocimiento para producir una futura sociedad, siendo este el recurso básico del saber, sistematizando y organizando a los individuos que tengan la buena voluntad de aplicar el conocimiento elevado a través de la tecnología, redes sociales, redes organizacionales, redes personales, a través de la realización de tareas laborales, cambiando de mentalidad, de cultura, contribuyendo de esta manera a la Gestión del Conocimiento en saber hacer bien las cosas innovando y creando. (GÜNTHERCYRANEK; 2005)

La generación del conocimiento tiene lugar cuando un individuo interactúa y se relaciona con la información, a partir del conocimiento y actitudes que aporte cada individuo se crea y enriquece el conocimiento corporativo, los trabajadores comparta su conocimiento individual. (O’ SULLIVAN; 2002)

Los gestores del contenido, en la gestión del conocimiento, identifican los contenidos críticos de la organización y los gestionan, codifican, clasifican e introducen en el almacén de contenidos sean compartidos por el resto de miembros de la organización.

Uno de los objetivos de un programa de gestión del conocimiento es convertir el conocimiento individual en conocimiento corporativo, y que al mismo tiempo dicho conocimiento individual; por lo tanto, se debe prestar atención a

los pasos que interviene en dicho proceso. En este sentido se han identificado los siguientes elementos vinculados al factor humano en un proyecto de gestión del conocimiento: 1.- Identificar conocimiento relevante. 2.-Captar y crear 3.- Explicitar, aplicar. 4.-Transmitir, compartir. 5.- Interpretar. 6.- Reutilizar, renovar. (KMPG, 2000)

En el proceso de la planificación de las instituciones educativas, se definen, miden y evalúan las capacidades, las oportunidades, los recursos, los problemas de las instituciones, la documentación acumulada, así como los conocimientos de quienes integran la institución. La evaluación de estos ítems lleva a estimar aquello que constituye y conforma el capital intelectual de la institución. Los resultados obtenidos son el insumo fundamental para el planeamiento estratégico, la optimización de las actividades y el trazo de las metas de esta institución. (MORALES, 2003)

En este orden de ideas la gestión del conocimiento es un proceso continuo de adquisición, distribución (en tiempo y forma a los que necesiten) y análisis de la información que se mueve en el entorno de una organización para hacer más inteligentes a sus trabajadores (más creativos e innovadores) y de esta forma ser más precisos en la toma de decisiones.

1.3. MARCO CONCEPTUAL.

1.3.1. Estrategias Motivacionales.

Estrategia, una planificación de algo que se propone un individuo o grupo. (WIKIPEDIA; 2015)

La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo

tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares. (DEFINICION.DE; 2015)

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro. (DEFINICION.DE; 2015)

En el ámbito de la docencia también es habitual que se hable de la estrategia educativa para definir a todas las actividades y actuaciones que se organizan con el claro objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han marcado. (DEFINICION.DE; 2015)

Las estrategias motivacionales nos remiten a las vías que podemos emplear para actuar e influir en los procesos motivacionales propios y ajenos. Se pueden señalar tres grandes grupos de estrategias: (SLIDEPLAYER.ES; 2015)

- Las que se fundamentan en el control de estímulos y manejo de contingencias.
- Las que emplean fundamentalmente estrategias cognitivas (auto-habla, comunicación...)
- El establecimiento de objetivos, quizá la más estructurada como técnica motivacional.

1.3.2. Rendimiento Académico.

Hoy en día el término rendimiento académico ha generado un interés especial en los profesionales de la pedagogía y se proyecta significativamente en el mundo laboral. Un estudiante con un buen rendimiento académico poseerá un repertorio amplio de conocimientos y habilidades que le permitan un alto nivel de dominio y satisfacción en el control de su ambiente y de su propio destino.

(DÍAZ, 2002), lo entiende como la habilidad que se relaciona con la capacidad de elaborar conocimientos. Grado de asimilación de las enseñanzas. Es demostrable y medible.

Según (LARROSA FAUSTINO, 1994), indica que el rendimiento académico, es la expresión de capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, que el estudiante desarrolla durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Según (FIGUEROA MARCOS, 1995), señala que el rendimiento académico, sintetiza la acción del proceso educativo, no solo en el aspecto cognitivo, sino en el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes, intereses del alumno. Para el logro de un eficiente rendimiento académico del estudiante, intervienen una serie de factores educativos: metodología del profesor, el aspecto individual del alumno, apoyo familiar, entre otros.

Según (RODRÍGUEZ SEBASTIÁN, 2000), señala que el rendimiento académico, es el resultado del proceso de enseñanza aprendizaje de la relación profesor - alumno, en función de los objetivos previstos en el periodo de clase. El resultado se expresará mediante una calificación cuantitativa o cualitativa.

Según (MIRANDA MIGUEL, 2004), señala que el eficiente rendimiento académico que obtenga el alumno, se deberá a diversos factores externos (metodología del profesor, el ambiente de clase, la relación familiar, el programa educativo, etc.) e internos (actitud, personalidad, motivación y autoconcepto que tenga el alumno en clase).

El rendimiento académico es el resultado de todos los esfuerzos, del maestro, de los padres y sobre todo es el resultado del esfuerzo del estudiante. (KACZYNSKA, 1986), añade además, que un buen rendimiento depende mucho de una buena motivación e interés que el estudiante tenga.

(GONZÁLES FERNÁNDEZ, 2005), afirma que la motivación constituye un condicionante decisivo en el rendimiento académico. (MARTÍ CASTRO, 2003), expresa que la motivación es un factor importante en el rendimiento del estudiante.

(GONZÁLES, 1987) menciona: Un estudiante motivado alcanzará éxitos y podrá desarrollar sólidas intenciones profesionales.

(KACZYNSKA, 1986), al respecto dice el rendimiento académico es producto de la intervención de una serie de factores provenientes tanto del medio interno del sujeto, como del medio que circunda su desarrollo y desenvolvimiento, llamados también a estos factores endógenos y exógenos.

En cuanto al sujeto se refiere, un rendimiento sobresaliente depende mucho del buen funcionamiento intelectual, motivacional y predisposición que el educando tenga por el estudio, un adecuado ajuste emocional y una adaptación favorable al ambiente escolar, apropiado hábitos d estudio, un eficaz funcionamiento sensorial y en suma de un buen estado de salud en general.

En efecto en el rendimiento interviene, además de nivel intelectual, variables de personalidad y motivacionales, cuya relación con el rendimiento no es siempre lineal, sino que está modulada por factores como el sexo, aptitud, nivel de escolaridad, hábitos de estudio, intereses, autoestima, etc.

CAPÍTULO II

MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

2.1.1. Ubicación Geográfica del Departamento de San Martín.

El departamento de San Martín se encuentra ubicado en la zona Selva Alta del Nororiente del país. Por el norte y este limita con Loreto, por el sur con Ucayali y Huánuco y por el este con Amazonas y La Libertad. Todos su territorio se encuentra en la región tropical peruana. Su capital es la ciudad de Moyobamba. Debido a su ubicación geográfica, San Martín tiene un clima cálido y húmedo-caluroso. Su temperatura promedio anual es de 38°C, produciéndose intensas lluvias de enero a marzo y de junio a diciembre. (recuperado de: <http://www.latinotravel.com.pe/smartin.htm>)

Otras ciudades de importancia son Tarapoto, Lamas, Rioja, Juanjui, Saposoa, Tocache y Uchiza. El clima es cálido en las márgenes del río Huallaga, y templado en las cumbres de la Cordillera Central. El territorio del departamento de San Mantín se caracteriza por su diversidad. El lado occidental, esto se confina sobre el borde oriental de la meseta Andina y un alivio áspero presenta. Esto tiene amplios valles y también la continuación de la Cordillera Azul, con poca elevación (el aumento). Finalmente, una pequeña zona de selva baja(disminuye) con áreas inundables y ligeramente a la intemperie. Ídem.

Sus primeras épocas se remontan a cuando los aguerridos Chancas, perseguidos por los Incas, llegan hasta esta región y se instalan en un hábitat totalmente desconocido. Sus hombres se dedicaban a la caza y a la pesca. Ídem.



Ilustración 5: Logo de la Universidad Nacional de San Martín.

Fuente: <https://www.google.com.pe/search=universidad+nacional+de+san+martin+tarapoto>

La Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, fue creado por D.L. N° 22803 el 18 de diciembre de 1979 en la ciudad de Tarapoto, como consecuencia de la lucha del pueblo Sanmartinense por obtener una institución educativa con nivel universitario.

El 16 de diciembre de 1980, con Resolución N° 756-80-CONAI se nombra la Comisión de Gobierno de la UNSM, presidida por el Ing. Raúl Ríos Reátegui, Profesor Principal de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, como miembros el Prof. Dalín Omar Encomenderos Dávalos, Profesor Principal de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana y el Blgo. Raúl Espíritu Cavero, Profesor Asociado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

El 26 de enero de 1981 se fija la sede de la UNSM en la Ciudad de Tarapoto, con Resolución N° 905-81-CONAI con Decreto supremo N° 039-80-ED, Resolución Ministerial N° 1026-80-ED, de acuerdo a los estudios realizados por la Comisión Organizadora de la referida universidad designada por Resolución N° 8364-80-CONUP y 9021-80-CONUP, se acuerda que la ciudad de Tarapoto reúne los requisitos necesarios para ser designado como sede de la Universidad, estando a lo acordado en sesión del día 20 de enero de 1981 con Decreto Ley N° 22803.

Con Resolución. N° 187-81-CG-UNSM de fecha 30 de noviembre del 81, se aprueba la relación de ingresantes en los cuatro (04) programas académicos: Agronomía, Agroindustrias, Obstetricia e Ingeniería Civil, la Resolución N°102-82-CG-UNSM, de fecha 23 de abril del 82, aprueba el Calendario Académico correspondiente al primer semestre 1982 de la UNSM-T, iniciándose las clases el 17 de mayo.

Con Resolución N° 3893-83-CONAI, de fecha 29 de noviembre de 1,983 se aprueba la Creación del Programa Académico de Ingeniería Civil (**recuperado de: <http://unsm.edu.pe/nosotros/historia/>**).

2.1.3. Facultad de Ciencias Sociales - Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.

La Carrera de Hotelería y Turismo propone soluciones a las principales dificultades que tienen el Turismo y la Hotelería para cubrir con éxito sus necesidades de servicio de calidad. El Estudiante de Gestión en Hotelería y Turismo durante el proceso de formación académica profesional, orienta su comportamiento y trabajo universitario hacia la formación científica y humanista, al desarrollo de competencias en: (INFORMÁTICA, 2015)

- Planes tarifarios.
- Diseñador de itinerarios.
- Elaboración de circuitos turísticos.
- Planificador de desarrollo de servicios turísticos y hoteleros.

2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

El impacto de las transformaciones sociales en el siglo XXI, caracterizadas por la evolución de la “sociedad industrial” a una “sociedad del conocimiento” y los constantes cambios de aspectos económicos, políticos, sociales y tecnológicos, han

originado un enfoque diferente en la gestión de las organizaciones, que tienen ante sí retos y desafíos importantes.

Ante este escenario, el reto de las universidades es fundamental. Para dar respuesta a estas nuevas demandas, las universidades se han convertido en el motor del crecimiento empresarial, tecnológico y económico, esto es, en el elemento principal de la construcción y desarrollo de las sociedades.

En las últimas décadas se ha incrementado la demanda de educación superior, en especial en los países en vías de desarrollo, donde el sistema educativo enfrenta grandes problemas.

Al mismo tiempo se ha incrementado el interés en la calidad de los diferentes sistemas de educación en el mundo, que no sólo están preocupados por la docencia y la investigación, sino también por los servicios que ofrecen. La eficacia y la calidad de la educación serán los elementos distintivos para el crecimiento de una sociedad. (GUZMÁN BRITO, 2012)

Consell Social UAB, 1993 y Villalta, 1999 (citado en CAPELLERAS & SEGURA, 2000), concuerdan en que el entorno universitario presenta nuevas tendencias:

- a) Incremento de las expectativas de la sociedad respecto de la actuación y los servicios de las universidades públicas y mayor exigencia de los usuarios de éstos.
- b) Cuestionamiento de la funcionalidad y el rendimiento de las instituciones universitarias.
- c) Aumento de la relación entre las universidades y distintas organizaciones públicas y privadas.
- d) Internacionalización del sistema universitario, junto a una creciente competitividad de las instituciones de educación superior.

Estas tendencias repercuten en forma directa en la formulación e implementación de políticas universitarias, así como en el sistema de dirección, organización y gestión de

las instituciones. Por ello, las universidades deben producir y difundir conocimientos para atender los cambios en los perfiles de los estudiantes y usar nuevos instrumentos en el proceso educativo. (GUZMÁN BRITO, 2012)

El rendimiento académico es la capacidad de respuesta que tiene un individuo a estímulos, objetivos y propósitos educativos previamente establecidos o también es la expresión que permite conocer la existencia de calidad en la educación a cualquier nivel. Un rendimiento académico bajo, significa que el estudiante no ha adquirido de manera adecuada y completa los conocimientos, además de que no posee las herramientas y habilidades necesarias para la solución de problemas referente al material de estudio. El fracaso del educando evidencia una dramática realidad que afecta a toda la comunidad educativa: alumnos, padres, profesores y por ende, al conjunto de la sociedad. (GARCÍA CRUZ, 2006)

En el momento de abordar la calidad de la enseñanza superior, el rendimiento académico (RA) de los alumnos constituye una de las preocupaciones fundamentales. Aunque el concepto de calidad aplicado a la enseñanza universitaria puede ser definido desde diversos enfoques y perspectivas, una de las aproximaciones que cuenta con mayor consenso es la que considera este término tomando como criterio de referencia los resultados académicos.

(HARVEY, 1993) y (RODRÍGUEZ ESPINAR, 1995), afirman que desde el punto de vista social, el prestigio de una institución está fuertemente vinculado al rendimiento académico que logran sus alumnos.

Por ello, el estudio del rendimiento académico, asociado a la eficacia de la educación superior, se ha convertido en una preocupación permanente y ha sido abordado por diversos investigadores desde hace algunas décadas. La proliferación de este tipo de investigaciones ha generado gran interés a nivel académico, como lo demuestran las publicaciones de numerosos trabajos y revistas especializadas en educación. (GUZMÁN BRITO, 2012)

En la actualidad existen diversos estudios sobre rendimiento académico (RA), principalmente en países desarrollados como España, Inglaterra, Francia y Estados Unidos; sin embargo, en las sociedades en desarrollo, en las cuales prevalecen fuertes diferencias sociales, elevadas tasas de natalidad y de deserción escolar y bajas tasas de eficiencia terminal, no existen muchas evidencias de este tipo de estudios, sólo alguno enfocados en el nivel básico y, en el mejor de los casos, en el nivel medio superior. (GUZMÁN BRITO, 2012)

El bajo rendimiento académico, el excesivo tiempo invertido en el estudio de una titulación, el abandono de los estudios, son problemas comunes a todos los países de nuestro entorno cultural y económico. Este tema no sólo preocupa a las autoridades educativas, sino también a los responsables políticos (COMISIÓN EUROPEA, 1994), que en tiempos de ajustes presupuestarios comprueban cómo el gasto público en educación no produce los resultados deseados.

La demanda de enseñanza universitaria en **España** ha mantenido un comportamiento explosivo y ha hecho que nos situemos a la cabeza de Europa en tasas de alumnado universitario. Este fenómeno de masificación o expansión de la demanda, que refleja el deseo democrático del país en busca de la igualdad de oportunidades, no se ha visto contrapesado por una rentabilidad social de la enseñanza superior, sino al contrario, ha desencadenado un incremento importante del fracaso académico de los alumnos y una cierta frustración de expectativas, pues el título universitario no es la panacea que los estudiantes desearían para lograr un empleo. Podríamos decir que este problema tiene rango europeo; en general, los sistemas nacionales de educación superior europeos estuvieron sometidos a una gran demanda social que multiplicó el número de estudiantes universitarios, y no tuvieron tiempo de constituir nuevas estructuras y formas de organización que adaptaran una Universidad para la elite a una para las masas que funcionara correctamente. Este fenómeno de crecimiento tan rápido afectó a la calidad de la educación. (MUÑOZ, 2006)

Podemos afirmar que las bajas notas medias, los altos porcentajes de no presentación a examen o de suspensos y la alta tasa de repetición (años de estudio), no son un fenómeno reciente y se mantienen a lo largo de los últimos años. Como ejemplo pueden

consultarse los realizados en la Universidad de Salamanca. (TEJEDOR, 1995). Tras el seguimiento de una cohorte de alumnos de la Universidad de Salamanca durante cinco años (1989-1994), que el rendimiento académico de los alumnos registra cifras globales alrededor del 70-75% de aptos (superan las asignaturas), por término medio entre junio y septiembre. El porcentaje de suspensos (sobre el de presentados en cada convocatoria) se sitúa en un 27%, en junio y un 45% en septiembre. Asimismo, se confirma que el fracaso académico (abandono) se concentra en los primeros cursos, acumulándose el 90% de los alumnos desertores entre 1º y 2º de carrera. Este fenómeno va parejo con las bajas calificaciones o historiales académicos: también las peores calificaciones se dan en los primeros años de carrera. Esta tasa puede parecer alta, pero está en consonancia con los datos obtenidos en el seguimiento de cohortes en otras Universidades españolas (GOBERNA Y OTROS, 1989; SALVADOR Y GARCÍA-VALCÁRCEL, 1989; DE MIGUEL Y ARIAS, 1999), y pone de manifiesto, una vez más, la importancia del fracaso académico en la Universidad española.

Las investigaciones llevadas a cabo permiten concluir que en todos los países de nuestro entorno económico - cultural existe el problema del bajo rendimiento en sus sistemas universitarios, ya se midan éstos a través de las tasas de abandono - éxito, ya se midan a través de la regularidad académica o de las calificaciones obtenidas.

Existen, sin embargo, diferencias notables entre países, siendo los mejor situados (por encima del 50 % de tasas estimadas de finalización de estudios) el Reino Unido, Japón, Alemania, Países Bajos, Francia y Suecia. España se sitúa en los últimos lugares, sea cual sea la fuente de información consultada y el modo de medir el rendimiento académico de los alumnos. (MUÑOZ, 2006)

En palabras del Consejo de Universidades (1994) un rasgo que caracteriza al sistema universitario español es su baja productividad; mientras que el número de alumnos que ingresan en el sistema es elevado, los abandonos y retrasos los son también, y la duración de los estudios es muy alta, de modo que el número de titulados que sale del sistema es relativamente bajo. Otra conclusión que se puede obtener en casi todos los estudios nacionales e internacionales es que la mayor parte de los abandonos se

produce en los primeros años de carrera, fundamentalmente en el primero. Parece, pues, un hecho confirmado que las mayores incidencias en el rendimiento académico de los universitarios se acentúan de manera especial en el primer año (en torno al 65% de abandono) y algo en el segundo (en torno al 20%). Una vez superada esta fase, se produce una cierta estabilidad en los comportamientos académicos y se modera de forma acusada el fracaso en el rendimiento académico. (MUÑOZ, 2006)

En **México** recién encontramos los primeros esfuerzos serios por abordar el tema de rendimiento escolar a nivel superior en la década de 1990 con la creación del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). Actualmente, la medición del rendimiento académico y su predicción a partir de los factores que lo determinan, se ha convertido en un objetivo de muchos investigadores y en una prioridad de las instituciones de educación superior (IES). El Centro Nacional de Evaluación plantea la necesidad de identificar el Rendimiento Académico (RA) de los estudiantes universitarios al finalizar su carrera profesional a través de la aplicación de un examen estandarizado.

En la actualidad, la educación superior que se imparte en el país ocupa el décimo quinto lugar entre las 33 naciones de América Latina y el Caribe que fueron evaluadas por el Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

El problema central del sistema educativo mexicano no es de cobertura, sino de eficiencia y calidad. Existe un alto índice de deserción, motivado principalmente por bajo rendimiento académico, carencia de motivación por la carrera, falta de competencias para la carrera seleccionada, problemas económicos, falta de hábitos de estudio, entre otras. Estas causas de deserción y de bajo rendimiento se presentan tanto en instituciones públicas como privadas.

En **Argentina**, la medición del rendimiento de los estudiantes, en cualquier nivel de la enseñanza, ha sido preocupación de investigadores de distintas disciplinas. En todos los casos, constituye una tarea compleja. Se considera que los resultados de distintas

pruebas de evaluación, o algún tipo de promedio de notas obtenidas en las materias rendidas o aprobadas, puede ser un primer indicador. Si dos alumnos iguales en otros aspectos obtienen distintas notas en las pruebas o exámenes, esa diferencia estaría indicando que incorporó más capital humano el alumno que obtuvo la nota mayor. Se supone que a mayor nota, mayor incorporación de capital humano y mayores ingresos futuros.

También puede suponerse que en el caso de la educación como bien de consumo, la nota más alta es indicador de mayor utilidad directa. Un potencial problema con este tipo de medida es que las distintas materias de una carrera y/o de distintas carreras y/o de distintas universidades pueden utilizar métodos dispares de corrección de exámenes. Esto contaminaría a esta medida de rendimiento. Por imperfecta que resulte esta medida, es de uso habitual y puede considerarse una primera aproximación. Otras medidas pueden también ser significativas, ya sea complementando o sustituyendo al promedio. Una medida simple es considerar que el “producto” del proceso educativo es el número de materias aprobadas por año. Este es un indicador de productividad media del estudiante en el que el producto total es igual a la cantidad de materias aprobadas y el insumo es la cantidad de años desde el ingreso a la Facultad. Es más productivo, o tiene mayor rendimiento, el alumno con mayor cantidad promedio anual de materias aprobadas. La idea es que el alumno incorpora en menos tiempo el capital humano, lo que le permitirá obtener más rápidamente ingresos más altos. Para la sociedad el costo total es menor, ya que es menor el tiempo de permanencia del estudiante en la Facultad. Hay también menos riesgo de que los conocimientos adquiridos se tornen obsoletos. Esta medida física se puede complementar con la anterior de modo de obtener un valor de la productividad media del estudiante. De dos alumnos con la misma productividad media, se supone que tendrá mejor desempeño aquel que tenga promedio mayor. Los indicadores de rendimiento o desempeño son, entonces: (DI GRECIA, 2002)

$$\text{Rend1} = \text{promedio} = \text{nota total obtenida en todas las materias aprobadas incluyendo aplazos} / \text{cantidad de materias aprobadas.}$$

Rend2 = productividad media = cantidad de materias aprobadas desde el ingreso / años desde el ingreso.

Rend3 = Rend1 * Rend2 = valor de la productividad media.

En **Chile**, el escenario universitario de hoy, donde las realidades y estímulos resultan ser múltiples y complejos, son diversos los factores que podrían influir en los resultados académicos del estudiante y, por ende, en su deserción/permanencia en las universidades. Para comprender por qué alumnos que tienen un mismo entorno de aprendizaje (llámese aula, infraestructura, profesores, métricas, exigencias, etc.), obtienen distinto rendimiento académico, es necesario indagar multitud de otros factores, tales como: pre-condiciones del alumno, hábitos, su entorno social fuera de la universidad, su auto concepto y las motivaciones individuales que cada alumno tiene tanto al ingresar a una carrera, como la que mantiene durante el desarrollo de la misma. (INF.UTFSM.CL; 2015)

Uno de los mayores problemas en los sistemas educativos de los países en desarrollo, entre los cuales se halla el **Perú**, es la alta tasa de repitencia que en ellos se presenta. El sistema universitario peruano, se caracteriza por serias deficiencias que se reflejan en el rendimiento académico. Estas deficiencias no se inician en la formación superior, si no que devienen de la formación básica y se agudizan en la universidad, debido a la complejidad de las actividades.

En la Conferencia Anual de Ejecutivos (CADE) concluyeron que, los estudiantes peruanos tienden a la memorización, resuelven los problemas mecánicamente, no tienen hábitos de lectura, presentan poca crítica, no acostumbran a verificar información que reciben, no saben redactar, no tienen cultura general, ni sentido histórico – cultural para comprender los problemas socioeconómicos, son pragmáticos e inmediatistas, no se arriesgan a ensayar planteamientos audaces para resolver problemas nuevos y no son autónomos, limitándose a realizar lo que el profesor les indica. Así en lugar de que la universidad depure la educación escolar con la que llegan los estudiantes, se limita a perpetuar sus vicios. (TRAHTEMBERG, 2006)

En los sistemas educativos latinoamericanos contemporáneos no se está formando a personas que hoy demandan las sociedades. Por ello no es de extrañar que la necesidad de mejorar la educación sea un tema de actualidad que se comenta en todos los países. Y es interesante constatar que, con frecuencia los comentarios sobre los sistemas educativos de los países desarrollados son también aplicables en los países de la región latinoamericana, aunque en éstos los problemas suelen ser mayores. (E. SHIEFELBEN; 1994)

2.3. SITUACIÓN HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

La educación superior constituye una importante puerta de acceso a la sociedad del conocimiento, toda vez que representa el medio ideal para el acrecentamiento del capital humano, de su inteligencia individual y colectiva, aspectos que contribuyen al aumento de la competitividad. Así fue reconocido por la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, organizada por la UNESCO en 1998: “[...] la educación superior y la investigación conforman la parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológico sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones”.

Toda universidad tiene como objetivo el éxito académico de sus estudiantes, y las deficiencias en el ambiente universitario se pueden manifestar bajo las formas de rendimiento académico bajo y el abandono de la universidad por el estudiante. (HETZEL, 1975)

El rendimiento académico dentro de la universidad es el producto de la influencia de múltiples factores, los cuales se ponen de manifiesto desde los primeros años de estudio.

El rendimiento académico bajo del estudiante universitario generalmente se encuentra relacionado con múltiples factores: familiares, académicos, económicos, sociales, culturales. Y si dichos factores permanecen por largo periodo sin ser resueltos, terminan afectando la integridad biopsicosocial del alumno, que se manifiesta con

déficit de su atención, dificultades en la memoria, atención y concentración, rendimiento académico bajo y una escasa productividad del alumno.

En la Universidad Nacional de San Martín los estudiantes del II ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, presentan bajo nivel de rendimiento académico, debido a la escasa disciplina, motivación, responsabilidad y auto exigencia para aprender. Responsables los docentes universitarios quienes no están a la altura de lo que exige la coyuntura académica.

Dimensión Institucional.

- Clima institucional.

“Muchas veces lo que nos desanima de estudiar, son los problemas que se dan entre docentes o entre autoridades; y con tantos problemas hace que este proceso se alargue y ya no se desarrollen los ciclos regularmente y se estudien más años para concluir nuestra carrera que recién estamos iniciando prácticamente”. (Testimonio Estudiantil. Agosto 2017)

- Docentes desactualizados.

“Los docentes no son los indicados para dictar las asignaturas que se desarrollan en nuestra carrera, ya que no son de nuestra especialidad; y a veces dejan mucho que decir porque son muy tradicionalistas y siguen con los mismos temas que ya han enseñado en ciclos pasados”. (Entrevista Estudiantil. Agosto 2017)

“Los docentes no preparan clase, lo único que hacen es dictar y nosotros escribimos o la clásica nos dejan trabajo para desarrollarlos en forma grupal; no utilizan medios audiovisuales para que la clase sea más entretenida y nos motive a estudiar. Tengo la sospecha que los docentes no leen los últimos avances de la carrera”. (Entrevista Estudiantil. Agosto 2017)

Dimensión Estudiantil.

- Situación estudiantil.

“Es complicado nuestro horario, a veces tenemos clases desde muy temprano y después en horas de la tarde; eso es muy cansado y tenemos que hacer un esfuerzo de quedarnos todo un día ya que a no tenemos la economía para estar regresando a mi casa y venir de nuevo a la universidad. Las aulas resultan pequeñas, muchos estudiantes somos”. (Entrevista Estudiantil. Agosto 2017)

“Creo que es exagerado los trabajos que tenemos que presentar, todo son monografías, ensayos, etc., en todos los cursos que llevamos se nos pide ese tipo de trabajos; a veces no nos alcanza el tiempo, me abrumo o me estreso que a veces quisiera dejar de estudiar y descansar es mucho trabajo, además no me alcanza el dinero para estar imprimiendo todos los trabajos”. (Testimonio Estudiantil. Agosto 2017)

- Falta de conciencia estudiantil.

“Los estudiantes no toman importancia a sus estudios, no se exigen, uno como docente tiene que aconsejarle que estudie, que se informe de cosas nuevas, que investigue; no son responsables piensan que aún están en secundaria, cuando ya no es así ellos están en superior y ya es otro nivel, aquí el que no es aplicado y se interesa por su desarrollo se quedó”. (Entrevista Docente. Agosto 2017)

- Falta de técnicas de estudio.

“Los estudiantes del II ciclo de Hotelería y Turismo no conocen técnicas de estudio, para mejorar su aprendizaje y tener un buen rendimiento académico, por ejemplo, no conocen de técnicas de subrayado, hacer resúmenes o mapas mentales, etc. Se nota

que les cuesta aprender y que el nivel de educación con la que entraron al nivel superior es muy bajo”. (Entrevista Docente. Agosto 2017)

- Ausencia de motivación.

“El componente de expectativa, que hace referencia a las creencias y posibilidades de los estudiantes para realizar una determinada tarea. Este componente se podría traducir en la siguiente pregunta: ¿Soy capaz de hacer esta tarea? El componente de valor, que indica las metas de los estudiantes y sus creencias sobre la importancia e interés de la tarea. Este componente se podría traducir en la siguiente pregunta: ¿Por qué hago esta tarea? El componente afectivo, que recoge las reacciones emocionales de los estudiantes ante la tarea. Este se podría traducir en la siguiente pregunta: ¿Cómo me siento al hacer esta tarea?”. (Entrevista Docente. Agosto 2017)

- Traslado interno.

“La mayoría de mis estudiantes, no toman en serio el desarrollo profesional ya que muchos tienen la intención de cambiarse de carrera y hacer tu traslado, aprueban las asignaturas por aprobar y no les dan la mayor importancia o también se da el caso que hay estudiantes que ni siquiera saben por qué postularon a Hotelería y Turismo y están pensando en retirarse y estudiar otra carrera”. (Entrevista Docente. Agosto 2017)

Dimensión Docente.

Falta de estrategias de motivación por parte del profesorado.

“Los docentes no están a tono con su presente, no se actualizan y eso nos aburre a nosotros, con papelotes desfasados llegan a dictar clases y eso no nos motiva. Divorciados del desarrollo audiovisual”. (Testimonio Estudiantil. Agosto 2017)

“Es verdad, los docentes no conocen estrategias de motivación, no los desarrollan con nosotros, es por eso que ahora somos menos en el primer ciclo éramos más estudiantes, muchos desaprobaron y otra parte se retiró”. (Testimonio Estudiantil. Agosto 2017)

- **Tipo de examen.**

“El examen que desarrolla cada profesor en la Escuela es muy memorístico, tipo colegio; por eso hay uno que otro compañero que sacan nota aprobatoria, y nunca nos hacen preguntas para analizar, si estoy o no de acuerdo con lo que dicen los autores.” (Testimonio Estudiantil. Agosto 2017)

De este modo hemos justificado cualitativamente nuestro problema de investigación.

2.4. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA.

2.4.1. Diseño de la Investigación.

El trabajo está diseñado en dos fases: En la primera hemos considerado el diagnóstico situacional y poblacional que nos permitió seleccionar las técnicas de investigación.

En la segunda fase hemos desagregado las variables, haciendo hincapié en la variable independiente que guarda relación con la elaboración de la propuesta.

El nivel y diseño de investigación es descriptivo propositiva:

DISEÑO METODOLÓGICO

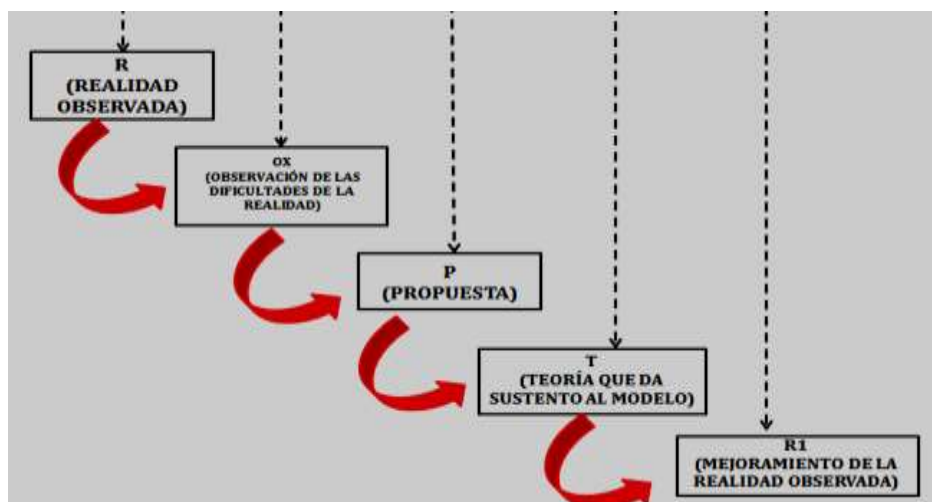


Ilustración 6: Diseño Metodológico.

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Diseño Analítico.

El plan de acción para el desarrollo del presente trabajo, consistió en las siguientes etapas que se detallan a continuación:

- **Primera etapa:** Realizamos el análisis tendencial del rendimiento académico en el nivel superior, en el mundo, en Latinoamérica, en el Perú. Para la ejecución de esta tarea, se utilizó el método histórico-lógico.
- **Segunda etapa:** Realizamos el diagnóstico del rendimiento académico en el ámbito de estudio (caracterización del problema).
- **Tercera etapa:** Diseñamos y fundamentamos las estrategias, con el propósito de establecer las relaciones y regularidades de los procesos y componentes.

2.4.2. Etapa de Planificación.

En esta primera etapa se procedió al diseño de la investigación o a la elaboración del proyecto que es la propuesta definitiva de investigación.

Se centró la mirada en un conjunto de problemas que atañen a la realidad social de la Universidad Nacional de San Martín, luego se hizo un análisis de la situación en la que se haya. En ella se pudo apreciar diversos problemas como el rendimiento académico.

La delimitación de la investigación llevó a pensar en un problema más concreto y significativo presente dentro de este contexto social de la universidad, específicamente, este problema observado de manera delimitada es el rendimiento académico en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo - Facultad de Ciencias Sociales (delimitación conceptual-espacial), con la finalidad de hacer un aporte a la mejora de la calidad educativa - formativa. Este análisis o estudio de la realidad se hizo en el período 2017.

Población: La población de estudio está conformado por los estudiantes del II ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Martín.

N = 40 Estudiantes.

Muestra: En este caso estamos frente a una muestra poblacional, en la que la muestra es igual a la población por ser homogénea y pequeña.

n = N = 40 Estudiantes.

2.4.3. Etapa de Ejecución.

Esta etapa demandó la ejecución de diversas actividades: en un primer momento se procedió al recojo de datos que permitieron conocer la realidad en los diversos contextos (internacional, nacional, local), se determinó el origen del problema, la evolución de estos, las tendencias y algunas características;

este aspecto conceptual fue comparado a través de datos primarios obtenidos a través de la aplicación de instrumentos y técnicas concretas como recojo de testimonios y entrevistas.

En un segundo momento revisamos diversos trabajos de otros investigadores y analizamos teorías que permitieron examinar esta realidad desde diversos enfoques. Los trabajos identificados fueron analizados de manera dinámica, precisa y sistemática. Por otro lado, las teorías han sido analizadas teniendo en consideración la naturaleza del problema, el campo de acción, los objetivos, hipótesis.

Finalmente, ante la realidad encontrada y los datos obtenidos diseñamos estrategias motivacionales.

2.4.4. Etapa de Comunicación.

En esta etapa procedimos con la redacción del documento final. Para la redacción consideramos las diversas reglas internacionales y nacionales en cada uno de los capítulos presentados en la tesis: normas APA (la cual ha permitido tener cuidado en las fuentes y citas de investigación). Así mismo se revisaron diversos libros de metodología para la presentación de resultados.

Finalmente, la comunicación del trabajo se hará por medio de una tesis y exposición del mismo.

2.4.5. Materiales, Técnicas e Instrumentos utilizados en las diversas Etapas de la Investigación.

Materiales, Técnicas e Instrumentos Utilizados en la Investigación.

	Materiales	Técnicas	Instrumentos
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	- Materiales de Oficina.	- Fichaje.	- Ficha Bibliográfica. - Ficha Textual.

	<ul style="list-style-type: none"> - PC. - Bibliográfico. 		
EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Grabadora - Filmadora - Bibliográfico - Oficina - PC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista. - Observación. - Encuesta. - Testimonio 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista. - Guía de observación. - Guía de encuesta. - Oralidad y redacción.
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Oficina - PC - Fotocopia - Empastado 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de tesis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de redacción científica.

Fuente: Elaborado por la investigadora.

2.4.6. Ventajas y Limitaciones

La investigación se lo conceptualiza por etapas y en mérito a ellas justificamos el objeto de estudio. Desde luego la segunda etapa responde al trabajo de campo, etapa que nos dio la oportunidad de acopio de información a fin de delimitar el tema y justificar el problema de investigación a fin a un enfoque mixto y a una investigación de tipo descriptivo.

El nivel y diseño de investigación se presentan como limitación, al ser descriptivo propositiva solamente demanda la elaboración teórica y no, la ejecución de la misma.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. ANÁLISIS DE DATOS.

3.1.1. Resultados de la Guía de Observación.

Tabla 1: Factores que inciden en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.

Dimensión	Indicadores	Siempre	A Veces	Nunca	TOTAL
Institucional	Existe un buen clima institucional.	2	4	34	40
	Adecuado horario de clases.	8	25	7	40
	Escasos recursos para la docencia.	31	5	4	40
	Desarrollo adecuado de las materias.	4	9	27	40
	Buenas relaciones entre estudiantes – docentes.	2	8	30	40
	Escaso número de clases prácticas.	32	5	3	40
	Existe coordinación institucional.	5	7	28	40
Propias del Estudiante	Escasa aptitud y capacidad del estudiante.	34	4	2	40
	Dominio de técnicas de estudio.	3	6	31	40
	Responsabilidad.	6	8	26	40
	Ausentismo.	31	7	2	40
	Se muestra interesado por su carrera.	11	21	8	40
	Escasa perspectiva laboral.	26	9	5	40
	Se siente poco motivado.	23	8	9	40
	Excesiva exigencia.	5	29	6	40
	Desarrollo de estrategias de motivación.	3	5	32	40
	Comunicación Doc. – Est.	1	10	29	40
Relacionada con el Docente	Excesiva exigencia de los docentes.	1	31	8	40
	Exámenes adecuados.	2	4	34	40
	Orienta al estudiante.	5	10	25	40
	Desarrolla un buen clima dentro de clase.	4	8	28	40
	Escasa adecuación de la evaluación.	22	9	9	40
	Escasa motivación.	33	6	1	40
	Escasa comunicación con sus estudiantes.	35	3	2	40
	Subjetividad para corregir los exámenes o evaluar.	29	6	5	40

Fuente: Guía de Observación aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la guía de observación tenemos que el bajo rendimiento que presentan los estudiantes se debe a tres factores de impacto desde la perspectiva de los estudiantes, las cuales son:

Dimensión Institucional, tenemos que; no existe un buen clima institucional (34), no se desarrolla un adecuado número de clases prácticas que les ayude a su desarrollo profesional (32), no se les da un adecuado sueldo a los docentes (31), nunca se presentan buenas relaciones entre docentes y estudiantes (30), no se hacen coordinaciones adecuadas en pro de la mejora de la escuela profesional (28), tampoco se desarrolla adecuadamente las materias (27) y a veces se desarrollan horarios adecuados (25).

Entre las características propias del estudiante, tenemos que; existe una escasa aptitud y capacidad por parte de este hacia su carrera (34), no se desarrollan estrategias de motivación para mejorar su rendimiento académico (32), presentan un nivel alto de ausentismo (31), tampoco dominan técnicas de estudio; a veces se les exige excesivamente (29), ese mismo número nunca presenta comunicación con su docente; tienen escasa perspectiva laboral (26), así mismo nunca son responsables; se sienten poco motivados (23) y a veces se muestra interesado por su carrera (21).

En relación con los docentes, tenemos que; es muy débil la comunicación con sus estudiantes (35), no desarrollan exámenes adecuados (34), no motivan a sus estudiantes (33), presentan subjetividad a la hora de corregir los exámenes o evaluar (29), a veces exigen demasiado a sus estudiantes (31), no desarrolla un buen clima en el aula (28), nunca orienta al estudiante (25) y existe una escasa adecuación en la evaluación (22).

3.1.2. Resultados de la Guía de Encuesta.

Tabla 2: Disciplina para Estudiar.

¿Eres disciplinado para estudiar?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	6	15%
No	34	85%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

Del 100% de estudiantes encuestados obtenemos que 85% de los estudiantes no son disciplinados para estudiar, a diferencia de un 15% que manifiesta lo contrario.

Los estudiantes son poco disciplinados, aún no toman con seriedad la carrera que cursan para ello se debe de desarrollar en la auto-disciplina puede ser considerada como un tipo de entrenamiento selectivo, creando nuevos hábitos de pensamiento, acción y habla orientada hacia una mejora personal y el logro de objetivos.

Tabla 3: Motivación para Estudiar.

¿Te sientes motivado para estudiar?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
SÍ	4	10%
No	36	90%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

90% de los encuestados no se siente motivado, esto se puede deber a varios factores ya sean personales, institucionales o de tipo académico; a diferencia de un 10% de estudiantes que afirma sentirse motivado.

Las razones que pueden motivar a un joven universitario no son las mismas que pueden motivar a un niño de primaria o a un joven de secundaria. Se debe de considerar algunas motivaciones a corto plazo y técnicas de estudio que logren esto.

Tabla 4: Probabilidad de Aprobar los Cursos.

¿Te sientes seguro de aprobar todos los cursos?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	8	20%
No	32	80%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

80% de los estudiantes no se sienten seguros de aprobar los cursos en que se matricularon; sólo un 20% tiene la seguridad de aprobar.

Tabla 5: Importancia de Sacar Buenas Notas.

¿Es importante para ti sacar nota aprobatoria?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	11	28%
No	29	72%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

72% de encuestados manifiestan que no es importante para ellos sacar una nota aprobatoria y un 28% de estudiantes afirma la importancia de la misma.

La mayoría de estudiantes piensan que una nota no te hace buen profesional, a ellos más les interesa hacer prácticas, pero no debemos de dejar de lado la teoría que es la base de formación de un buen profesional.

Tabla 6: Capacidad Pedagógica de los Docentes.

¿Los docentes tienen la capacidad pedagógica para desarrollar las clases?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	9	23%
No	31	77%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

77% de los estudiantes manifiestan que los docentes no tienen la capacidad pedagógica para desarrollar clases, muchas veces la tildan de aburridas, sin sentido, que no va acorde con la carrera, etc. A diferencia de un 23% que manifiesta que si está de acuerdo con lo que desarrolla el docente dentro del aula.

Tabla 7: Ganas de Aprender de tu Carrera Profesional.

¿Te sientes con ganas de aprender más de la carrera profesional que elegiste?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	13	33%
No	27	67%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

67% de los estudiantes manifiestan que no se siente con el entusiasmo de aprender más de la carrera que cursa, se sienten desanimados, ya que manifiestan que han averiguado sobre el campo laboral en el que se desempeñaran y no les dan referencia alguna o precisa del área en el que trabajaran, ni ellos mismo lo imaginan; son estudiantes que recién están empezando y hay que sentar las bases para formar un buen profesional motivado y sobre todo orientarlos.

Tabla 8: Docente Utiliza Estrategias de Motivación para Mejorar el Rendimiento Académico.

¿Los docentes utilizan estrategias para motivarlos a estudiar?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	5	13%
No	35	87%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

87% de los estudiantes manifestaron que los docentes no utilizan estrategias motivacionales, a diferencia de un 13% que manifestó lo contrario.

La motivación es lo que induce a una persona a realizar alguna acción. En el caso de la enseñanza nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender. No debemos entender la motivación como “una técnica” o un “método de enseñanza” sino como “un factor” que siempre está presente en todo el proceso de aprendizaje. (MORA, 2007)

La motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y, además, somos capaces de perseverar en el esfuerzo que ese algo requiera durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto.

Tabla 9: Inseguridad para Alcanzar Metas Académicas y Personales.

¿Te sientes inseguro para alcanzar tus metas académicas y personales?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	33	82%
No	7	18%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

82% de los encuestados se sienten inseguros para alcanzar sus metas académicas y personales. Las metas no claras, la baja autoestima, la poca motivación, hacen que el estudiante no pueda ir en el desarrollo de su profesión de forma segura y estable e influye también al bajo rendimiento académico.

Tabla 10: Dominio de Técnicas de Estudio.

¿Dominas diversas técnicas de estudio?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	6	10%
No	34	90%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

90% de estudiante no tiene el dominio de técnicas de estudio, por lo tanto, se les hace difícil y aburrido al estudiar para un examen. A diferencia de sólo un 10% que sí tiene el dominio de dichas técnicas.

Tabla 11: Satisfacción con la Carrera Profesional.

¿Se siente satisfecho con la carrera profesional que elegiste?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	14	35%
No	26	65%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

65% de estudiantes manifiestan que no se siente satisfecho con la carrera que eligió, tal vez la razón más frecuente es que ingresaron por que se requería de bajo puntaje, o porque los amigos les animaron también a postular a la misma carrera, etc. son muchos los factores; a diferencia de un 35% que manifiesta lo contrario.

Tabla 12: Orientación Vocacional.

¿Recibiste orientación vocacional antes de postular?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%

Sí	9	23%
No	31	77%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

77% de estudiantes encuestados no recibieron orientación vocacional antes de postular a una carrera profesional, aquí nos encontramos frente a una posible causa del bajo rendimiento ya que muchos de los estudiantes no toman interés hacia su desarrollo profesional, porque simplemente no les gusta lo que eligieron, o postularon a dicha carrera para hacer su traslado a otra carrera. 23% afirma si estudiar lo que les gusta ya que si recibieron la orientación profesional pertinente.

Tabla 13: Perspectiva Laboral.

¿Consideras buena la perspectiva laboral de tu carrera profesional?	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	11	28%
No	29	72%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Estudiantes del II Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo. Julio del 2017.

Interpretación.

72% no tiene una buena perspectiva laboral de la carrera profesional que estudia, manifiestan que la demanda es muy baja y que incluso están pensando en hacer su traslado hacia otra profesión que les beneficie económicamente. Sólo el 28% se siente bien con lo que estudia y tiene mejores perspectivas laborales.

Justificamos cuantitativamente el objeto de estudio. Al haberlo hecho cualitativamente y cuantitativamente vemos que su naturaleza es mixta.

3.2. PROPUESTA.



Ilustración 7: Representación Gráfica de la Propuesta.

Fuente: Elaborado por la investigadora.

3.2.1. Realidad Problemática.

El rendimiento académico de los estudiantes constituye uno de los indicadores de mayor consenso al abordar la calidad de la enseñanza superior; se relaciona con conceptos tales como excelencia académica y eficacia escolar. Las universidades requieren de todo un sistema de acciones pedagógicas para asegurar el progreso satisfactorio de los educandos con los planes de estudio y que sus egresados alcancen una formación académica integral y de alta calidad educativa. Los factores o variables que inciden en el rendimiento académico son diversas y corresponden a múltiples interacciones de muy diversos

referentes como inteligencia, motivación, personalidad, actitudes, contextos, entre otros. (GARCÍA, YARITZA, LÓPEZ, DAIMARIS, RIVERO, & ORESTES, 2014).

El bajo rendimiento académico es un problema que enfrentan estudiantes y profesores en todos los niveles educacionales. Su trascendencia para el individuo y la sociedad es palpable a partir de dos elementos fundamentales: primero, cuando el bajo rendimiento académico afecta la autorrealización profesional de los educandos; y segundo, cuando el nivel de conocimientos y habilidades que pueden adquirir, resulta limitado a las exigencias de su práctica profesional.

El rendimiento académico del estudiantado universitario constituye un factor imprescindible en el abordaje del tema de la calidad de la educación superior, debido a que es un indicador que permite una aproximación a la realidad educativa. (ARIAS, ESCUDERO, RODRIGUEZ, & VIDAL, 2002)

3.2.2. Objetivo de la Propuesta.

Diseñar estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo en la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.

3.2.3. Fundamentación.

Fundamentación Teórica.

Teoría de los dos Factores de **Frederick Herzberg**; propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el homo faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano: Factores higiénicos o factores extrínsecos y Factores motivacionales o factores intrínsecos. De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a

la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por lo tanto, los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía, pero no necesariamente motivación.

El Enfoque de Activación del Desarrollo Vocacional y Personal (ADVP) de **Dennis Pelletier** y sus colaboradores; manifiestan que la orientación profesional en su devenir histórico ha presentado un constante proceso de elaboración en sus concepciones del hombre, de la sociedad y de la educación. Como factor innovador ha venido incidiendo en la humanización y personalización del proceso educativo. Una Orientación Profesional remedial, coyuntural, directiva, individual, curativa, se ha transcendido a una Orientación de Desarrollo, de acompañamiento, de colaboración y seguimiento del proceso de desarrollo vocacional de los sujetos, preventiva. Básicamente se plantea hoy la asistencia psicopedagógica dirigida a la diversidad y la multiculturalización, quizás, como una vía hacia el desvanecimiento de las fronteras multiculturales y como herramienta de innovación del mundo globalizado.

Teoría de la Gestión del Conocimiento de **Johan Hessen**; convertir el conocimiento individual en conocimiento corporativo, y que al mismo tiempo dicho conocimiento individual; por lo tanto, se debe prestar atención a los pasos que interviene en dicho proceso. En este sentido se han identificado los siguientes elementos vinculados al factor humano en un proyecto de gestión del conocimiento: 1.- Identificar conocimiento relevante. 2.-Captar y crear 3.- Explicitar, aplicar. 4.-Transmitir, compartir. 5.- Interpretar. 6.- Reutilizar, renovar.

Fundamentación Psicológica.

Durante mucho tiempo, las perspectivas teóricas prevalecientes en torno al bajo rendimiento académico y por ende al fracaso escolar eran de corte psicológico. Así, el tema se planteó sobre todo desde una óptica centrada en el alumno que

fracasaba. Era la época en que el uso de los test mentales empezó a popularizarse y en que comenzaron a detectar algunas correlaciones que parecían hablar por sí mismas: los educandos que tenían dificultades de aprendizaje presentaban bajos cocientes intelectuales o determinados déficits instrumentales.

Este planteamiento estaba directamente vinculado con teorías que explicaban la compleja relación entre enseñanza y aprendizaje. Su fortaleza estaba en considerar al alumno como centro del fenómeno, sin embargo, se puede decir que en su misma fortaleza radicaba su debilidad: el alumno fue considerado causa y efecto del fracaso escolar.

Fundamentación Sociológica.

Brinda elementos para entender el para qué de la educación. El rendimiento académico, aclara las relaciones con la sociedad en que el sujeto vive e incorpora de este modo al individuo en su comunidad, al proporcionarle una forma de educación mediante la cual su crecimiento se relaciona vitalmente con las necesidades de las sociedades. La Sociología permite comprender el entorno social. Observamos que la sociedad incorpora en sí misma el hecho educativo dentro de un contexto social. Si comprendemos este contexto social tendremos elementos adecuados para mejorar el rendimiento académico.

Fundamentación Pedagógica.

Estos describen los principios y características del modelo pedagógico que se pretende implementar con un currículo. Proporciona orientaciones para la organización del proceso enseñanza - aprendizaje.

Este fundamento es esencial porque los docentes juegan un rol importantísimo en la organización y transmisión de conocimientos. Por ello es que los docentes deben manejar correctamente los contenidos de los cursos, esto permite a los

estudiantes participar activamente de las clases. La interacción entre los estudiantes y docentes es el factor más importante en la motivación de éstos y en sus compromisos y participación.

3.2.4. Datos Generales del Equipo del Trabajo Involucrado.

- Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.
- Los estudiantes del II ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.
- Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales.

3.2.5. Alcances, Impacto y Logros a Alcanzar con el Programa.

Alcances.

- **Beneficiarios Directos:** Los estudiantes del II ciclo de la Escuela Académico Profesional de Hotelería y Turismo.
- **Beneficiarios Indirectos:** La Universidad Nacional de San Martín y la Facultad de Ciencias Sociales.

Impacto y Logros a Alcanzar.

Existen dos tipos de investigación acorde con el tipo de investigación, en este caso estamos frente a un caso de una hipótesis confirmativa, cuyo propósito es la justificación del problema de investigación, tanto cualitativamente (Capítulo I) y cuantitativamente: observación y encuesta (Capítulo III) demostrándose la naturaleza mixta del problema, según la teoría de Roberto Hernández Sampieri. La propuesta guarda relación con la investigación propositiva.

3.2.6. Orientación General de la Propuesta.

En este punto se considera los procedimientos llevados a cabo para desarrollar la propuesta de Estrategias Motivacionales.

Las estrategias presentadas como procesos fundamentales que los docentes emplearán para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. En palabras de (LA TORRE, 1993) las Estrategias Motivacionales proporcionan modelos innovadores de análisis del aprendizaje. Si se considera a éste como el resultado de una compleja interacción de variables (docente, alumno, contenido, ambiente) la motivación viene a ser como un sintetizador o aglutinador de los componentes personales. El cómo del docente (método) está íntimamente ligado al cómo del alumno (aprendizaje). Habitualmente el docente que adopta una postura clásica atiende a los resultados, busca la eficacia del sistema transparentada en la obtención de buenas calificaciones por parte del alumno, pero descuida el procedimiento seguido por el alumno. El docente, en cambio, que toma en cuenta la motivación, se caracteriza por incentivar que el alumno aprenda.

Nuestra propuesta tiene los siguientes pasos:

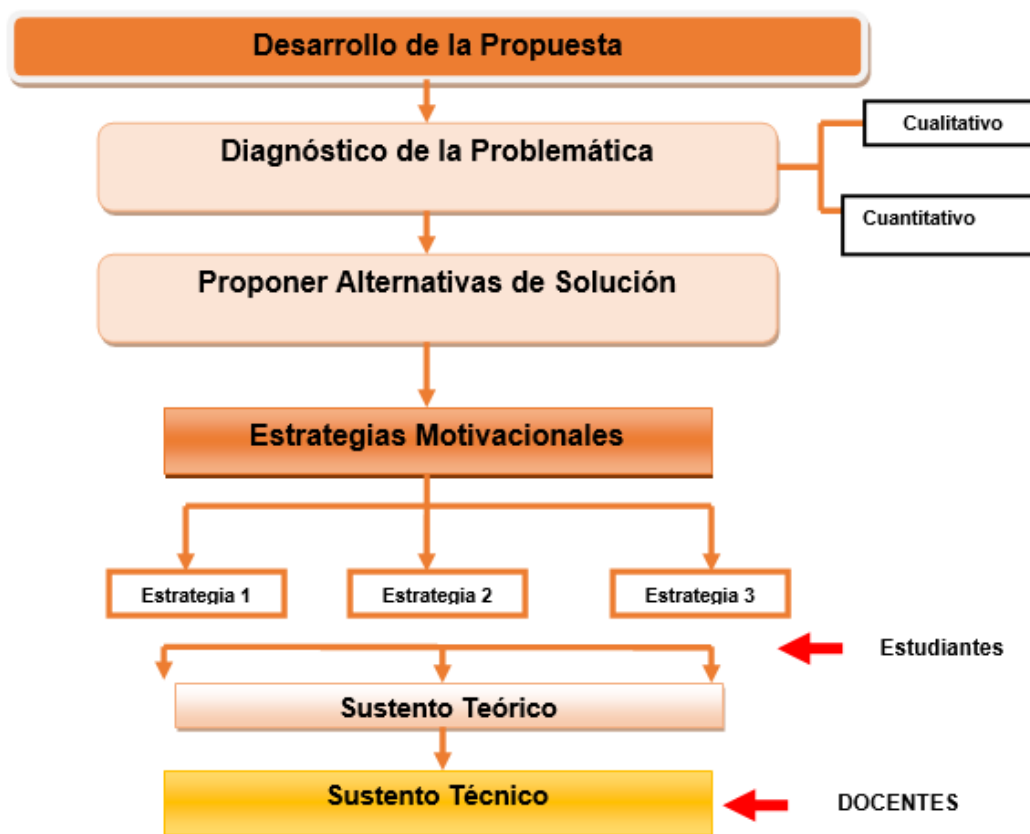


Ilustración 8: Orientación General de la Propuesta.

Fuente: Elaborado por la investigadora.

3.2.7. Estructura de la Propuesta.

Las estrategias motivacionales, constan de tres estrategias: objetivo, temática, metodología, evaluación, conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

Tabla 14: Estructura General de la Propuesta.

Actividades	Objetivos	Temática
Estrategia N° 1: Apoyo al Aprendizaje	Desarrollar las habilidades de aprendizaje en el estudiante para mejorar su rendimiento académico	a) Desarrollando tus Habilidades para Aprender. b) Desarrollo de Habilidades Intelectuales. c) Estrategias de Aprendizaje. d) Un Estudiante Exitoso.

Estrategia N° 2: Integración y Adaptación	Sensibilizar a los estudiantes sobre la necesidad de conocerse a sí mismos y a los demás.	a) Estrategias de Autoconocimiento y Comunicación. b) Estrés. c) Habilidades para la Vida. d) Identidad Escolar – Identidad Profesional. e) Mejorando mis Relaciones con los demás. f) Proyectando mi Futuro. g) Sentimientos y Emociones.
Estrategia N° 3: Toma de Decisiones	Motivar la práctica de tomar decisiones para mejora de su desarrollo profesional.	a) Elección de Carrera. b) Cambio de Carrera. c) Creatividad y Educación. d) Inteligencia Emocional y Éxito Profesional. e) Obteniendo el Trabajo que Deseo.

Fuente: Elaborado por la investigadora.

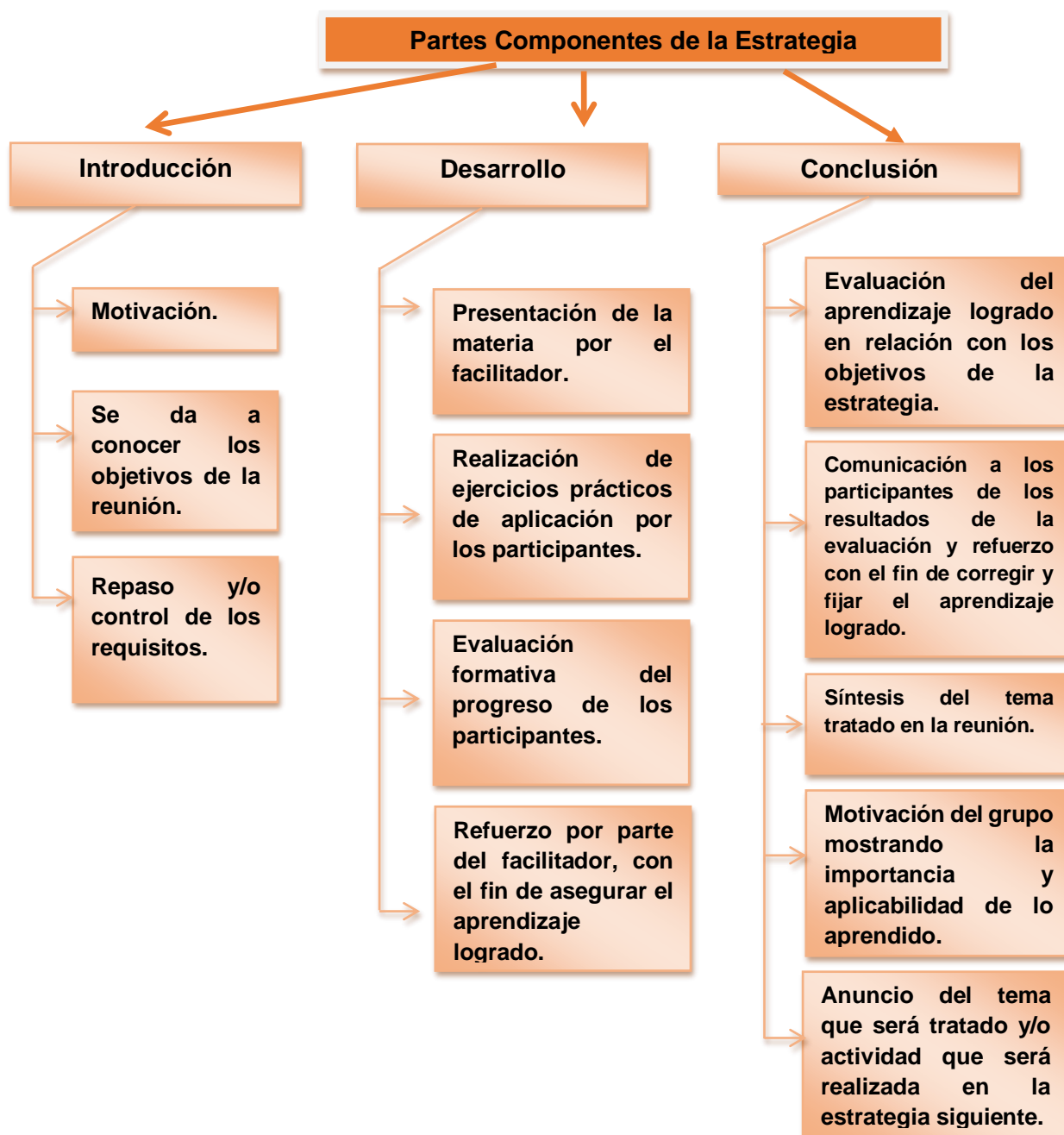
Tabla 15: Estructura de la Estrategia N° 1

Estrategia N° 1: Apoyo al Aprendizaje		
Tema	Objetivo	Desarrollo
Desarrollando tus Habilidades para Aprender.	Proporcionar estrategias que motiven al autoestudio y optimicen el desempeño académico.	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos generales. - Motivación para el estudio independiente. - Factores que intervienen en el estudio independiente. - Estrategias de aprendizaje para el estudio independiente.
Desarrollo de Habilidades Intelectuales.	Este taller permitirá comprender de una manera integral las principales deficiencias en el rendimiento académico del estudiante.	<ul style="list-style-type: none"> - Defectos en la lectura y técnicas para mejorar su velocidad y su comprensión. - Planeación de tiempo para elevar la productividad en el estudio. - Técnicas para memorizar material de trabajo. - Preparación de exposiciones o conferencias. - Concentración y creatividad.
Estrategias de Aprendizaje.	Ayudar a superar dificultades en el aprendizaje y favorecer el desarrollo de propias estrategias para estudiar y aprender.	<ul style="list-style-type: none"> - Factores ambientales y organización para el estudio. - Técnicas de estudio y estrategias de aprendizaje. - Atención y memoria. - Ejercitación de estrategias de reestructuración.
Un Estudiante Exitoso.	Pretende ayudar a mejorar el desempeño educativo, reflexionar sobre lo que has hecho para mejorarlo y adquirir nuevas competencias.	<ul style="list-style-type: none"> - Trayectoria académica. - Apuntes, exposiciones y uso de la biblioteca. - Gimnasia cerebral. - El funcionamiento cerebral y la alimentación. - Hábitos. - Características del alto rendimiento. - Proyecto de vida.

Fuente: Elaborado por la investigadora

Desarrollo Metodológico.

Para la realización de nuestra estrategia y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.



Agenda Preliminar de Ejecución de la Estrategia.

- **Mes:** Setiembre, 2017.

- **Periodicidad:** Una semana por cada tema.

Cronograma de la Estrategia.

Estrategia N° 1				
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3	Tema N° 4
08:00				
09:30				
10:15				
11:00	Receso			
12:00				
01:15				
02:30	Conclusión y cierre de trabajo			

Evaluación de la Estrategia.

Por ser la investigación de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos de la estrategia, el contenido de la temática y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar cada Estrategia.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

I. Objetivos de la Estrategia (Marca Con Una X)			
1. Se cumplieron.	Sí	No	
2. Respondieron a las expectativas.	Sí	No	
3. Le permitió abrir nuevas inquietudes de actualización.	Sí	No	
II. Contenidos de la Estrategia (Marca con una X)			
1. Le permitió familiarizarse con el tema.	Sí	No	
2. Le ofreció actualizarse en la temática.	Sí	No	
3. Tuvieron relación con el objetivo de la estrategia.	Sí	No	
4. Respondieron a sus expectativas.	Sí	No	
Contenidos y Temas (Responder)			
1. El tema que más me gustó fue:			
2. El tema que menos me gustó fue:			
3. El tema que mejor fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:			
4. El tema que peor fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:			
5. El tema que me hubiera gustado que profundizaran más fue.			
6. El tema más útil fue:			
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. Las actividades fueron expuestas en forma lógica y organizada	Sí	No	
2. La utilización de recursos didácticos ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. El manejo de grupo por parte del expositor fue:	Bueno	Regular	Malo
4. El dominio del tema por parte del facilitador ha sido:	Bueno	Regular	Malo

Tabla 16: Estructura de la Estrategia N°2

Estrategia N° 2: Integración y Adaptación		
Tema	Objetivo	Desarrollo
Estrategias de Autoconocimiento y Comunicación.	Ayudará a desarrollar estrategias para mejorar la comunicación consigo mismo y con los demás que le permitan lograr un crecimiento personal y social.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de sí mismo. - Manejo de necesidades y sentimientos. - Niveles de comunicación. - Barreras de la comunicación. - Comunicación no verbal. - Asertividad. - El acto de escuchar.
Estrés.	Sensibilizar respecto al daño físico que produce el estrés y favorecerá el manejo de técnicas y recursos personales que promuevan la solución gradual a situaciones generadoras de estrés.	<ul style="list-style-type: none"> - Detección de las principales situaciones estresantes. - Sensibilización de daño físico y emocional ocasionado por el estrés. - Técnicas para el manejo de estrés. - Recursos personales para el manejo del estrés.
Habilidades para la Vida.	Favorece y fortalece el desarrollo de habilidades que permitan enfrentar con mayor éxito las exigencias y desafíos de la vida diaria.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de sí mismo. - Empatía. - Comunicación afectiva. - Relaciones interpersonales. - Toma de decisiones. - Solución de problemas y conflictos. - Pensamiento creativo. - Pensamiento crítico.

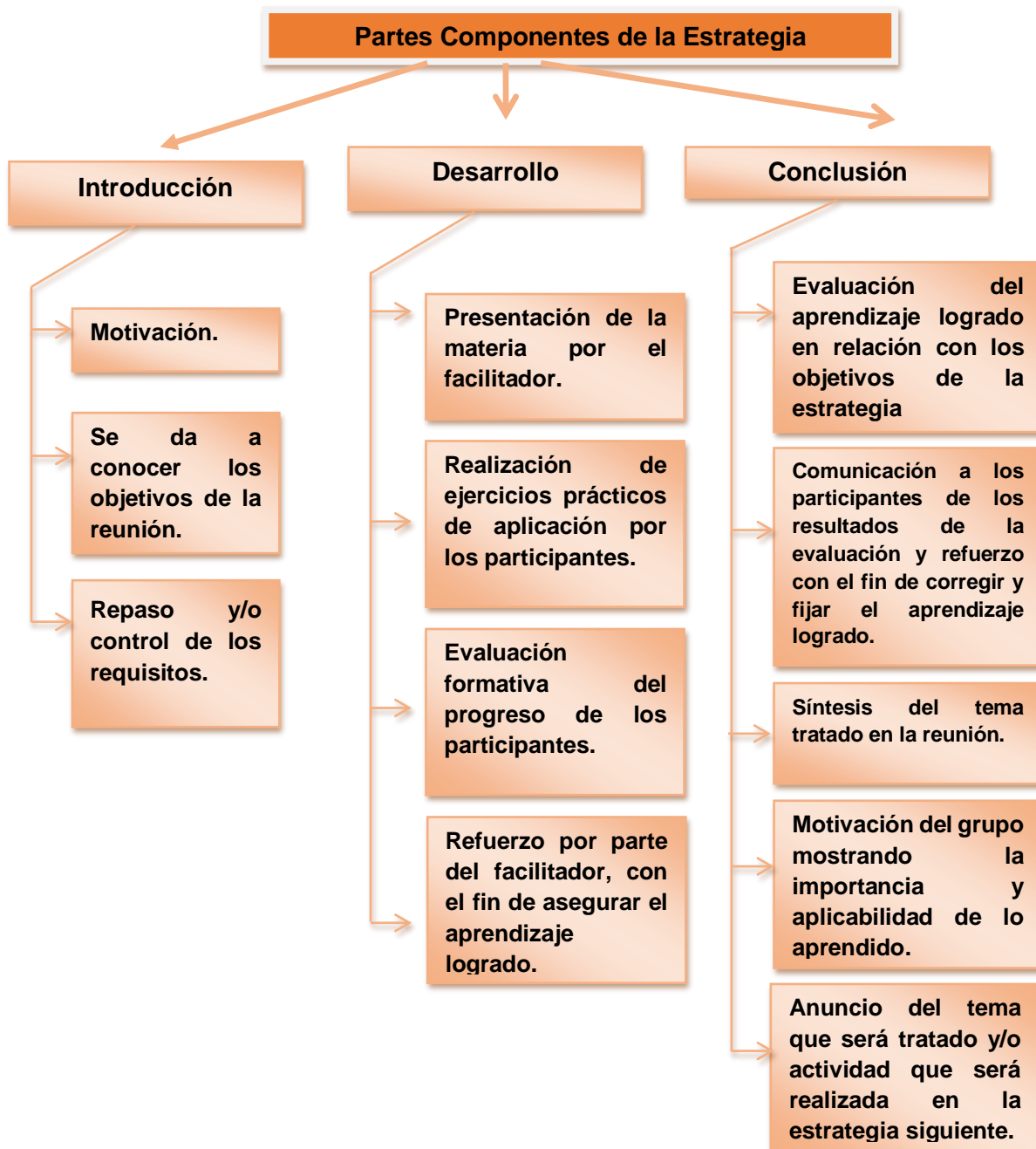
		<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de sentimientos y emociones. - Manejo de tensión y estrés.
Identidad Escolar – Identidad Profesional.	Facilitará tu incorporación al medio cultural, escolar y profesional a fin de que puedas ir regulando y consolidando tu identidad profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - El concepto de profesión. - El futuro de nuestras profesiones. - La sociedad de la información y el conocimiento. - Los nuevos ambientes de aprendizaje. - Las nuevas características del trabajo profesional. - El reto formativo de los profesionistas. - Identidad profesional.
Mejorando mis Relaciones con los Demás.	Reflexionará sobre la forma en que establece sus relaciones interpersonales, con el propósito de detectar los obstáculos que dificultan o entorpecen sus relaciones con los demás y conocerá diversas estrategias para mejorar sus vínculos.	<ul style="list-style-type: none"> - Qué son las relaciones interpersonales. - Cómo nos relacionamos. - La comunicación en las relaciones interpersonales. - Tolerancia, respeto y cooperación en las relaciones interpersonales. - Con quién nos relacionamos y comunicamos: Familia. Amigos. Compañeros. - Dificultad para establecer relaciones interpersonales. - Cómo terminar una relación de manera constructiva.
Proyectando mi Futuro.	Permitirá elaborar un proyecto personal sobre tu futuro analizando las características de ti mismo y tu contexto, tomando en cuenta los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales que intervienen en su realización.	<ul style="list-style-type: none"> - La importancia de proyectar. - Autoimagen y proyecto. - Valores y riesgos. - Deseos y metas: personales, escolares y laborales.
Sentimientos y Emociones.	Proporcionará un espacio de sensibilización, expresión y manejo de tus sentimientos, emociones y necesidades; así mismo,	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización Autoimagen. - Expresión y manejo de sentimientos y emociones. - Necesidades Personales.

	favorecerá el reconocimiento de los recursos con los que cuentas para enfrentar aspectos que obstaculicen tu desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> - Interruptores de desarrollo. - Recursos Propios.
--	--	---

Fuente: Elaborado por la investigadora

Desarrollo Metodológico.

Para la realización de nuestra estrategia y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.



Agenda Preliminar de Ejecución de la Estrategia.

- **Mes:** Octubre, 2017.

- **Periodicidad:** Una semana por cada tema.

Cronograma de la Estrategia.

Estrategia N° 2							
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3	Tema N° 4	Tema N° 5	Tema N° 6	Tema N° 7
08:00							
09:30							
10:15							
11:00	Receso						
12:00							
01:15							
02:30	Conclusión y cierre de trabajo						

Evaluación de la Estrategia.

Por ser la investigación de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos de la estrategia, el contenido de la temática y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar cada Estrategia.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

I. Objetivos de la Estrategia (Marca con una X)		
1. Se cumplieron.	Sí	No
2. Respondieron a las expectativas.	Sí	No
3. Le permitió abrir nuevas inquietudes de actualización.	Sí	No
I. Contenidos de la Estrategia (Marca con una X)		
1. Le permitió familiarizarse con el tema.	Sí	No
2. Le ofreció actualizarse en la temática.	Sí	No
3. Tuvieron relación con el objetivo de la estrategia.	Sí	No
4. Respondieron a sus expectativas.	Sí	No
II. Contenidos y Temas (Responder)		
1. El tema que más me gustó fue:		
2. El tema que menos me gustó fue:		
3. El tema que mejor fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:		
4. El tema que peor fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:		
5. El tema que me hubiera gustado que profundizaran más fue.		
6. El tema más útil fue:		
III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)		
1. Las actividades fueron expuestas en forma lógica y organizada	Sí	No

2. La utilización de recursos didácticos ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. El manejo de grupo por parte del expositor fue:	Bueno	Regular	Malo
4. El dominio del tema por parte del facilitador ha sido:	Bueno	Regular	Malo

Tabla 17: Estructura de la Estrategia N°3

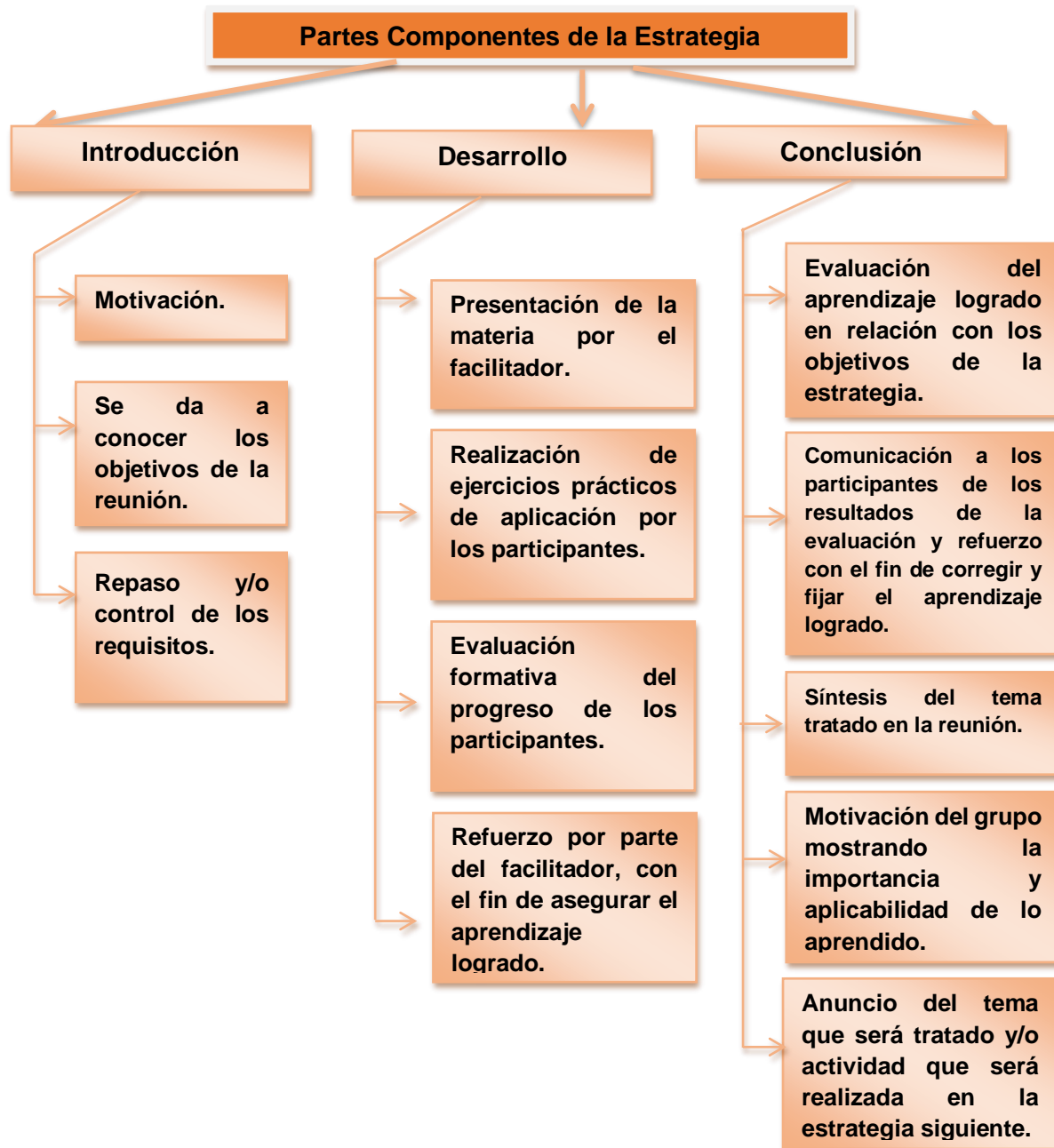
Estrategia N° 3: Toma de Decisiones		
Tema	Objetivo	Desarrollo
Elección de Carrera Profesional.	Permitirá resolver tus dudas sobre el área o la carrera a elegir, analizando factores cognoscitivos, familiares, sociales y emocionales que puedan intervenir en tu elección, dando un sentido propio a tu decisión.	<ul style="list-style-type: none"> - Emociones e influencia familiar al elegir carrera. - Autoconcepto y desempeño académico. - Conocimiento de intereses, capacidades y aptitudes. - Análisis de elementos profesiográficos.
Cambio de Carrera.	Reflexionar y resolver dudas respecto a la elección de una nueva carrera después de haber cursado uno o más semestres de una licenciatura en la que no estás satisfecho.	<ul style="list-style-type: none"> - Factores que influyen y/o determinan tu primera elección. - Manejo de sentimientos ante el cambio de carrera. - Proyecto de vida. - Conocimiento de ti mismo. - Estrategias para realizar una elección acertada. - Opciones profesionales.
Creatividad Educación.	Te involucra en una experiencia teórico - práctica que coadyuve a tu formación profesional y amplíe tu percepción del campo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia y Creatividad. - Técnicas creativas: Lluvia de ideas, Remodelamiento, Matrices de descubrimiento.
	Favorecerá el conocimiento de ti mismo, el manejo adecuado de tus emociones, así como la capacidad de mejorar tus habilidades sociales para que identifiques	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la Inteligencia Emocional? <p>Reconocimiento de los factores que integran la Inteligencia Emocional</p>

<p>Inteligencia Emocional y Éxito.</p>	<p>tus competencias que te permitan alcanzar el éxito profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Autoconocimiento. b) Autorregulación. c) Motivación. d) Empatía. e) Habilidades sociales. <ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la Inteligencia Emocional en la vida cotidiana. - Desarrollo Profesional. - Inteligencia Emocional y Competencias Profesionales: <ul style="list-style-type: none"> a) Las siete competencias básicas b) Identificando las competencias profesionales - Inteligencia Emocional y Éxito Profesional.
<p>Obteniendo el Trabajo que Deseo.</p>	<p>Ofrecer a los alumnos herramientas modernas para apoyarles en su proceso de búsqueda de empleo, de acuerdo con sus capacidades, competencias y motivaciones personales.</p> <p>Además de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer y entender los conceptos de competencias de comportamiento y motivacionales. - Identificar sus capacidades, competencias y motivaciones personales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encontrando la mejor opción. - Las competencias y el desempeño notable. - Motivación para el desempeño. - Haciendo la comparación entre tus competencias y las del puesto. - La entrevista. - El currículum. - Competencias.

	<ul style="list-style-type: none">- Identificar las competencias requeridas para un puesto específico.- Identificar las brechas entre sus competencias y las que el puesto demanda.- Desarrollar habilidades que les permitan tener entrevistas exitosas.- Evaluar la efectividad de la entrevista.	
--	--	--

Desarrollo Metodológico.

Para la realización de nuestra estrategia y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.



Agenda Preliminar de Ejecución de la Estrategia.

- **Mes:** Noviembre, 2017.

- **Periodicidad:** Una semana por cada tema.

Cronograma de la Estrategia.

Estrategia N° 3					
Cronograma por Temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3	Tema N° 4	Tema N° 5
08:00					
09:30					
10:15					
11:00	Receso				
12:00					
01:15					
02:30	Conclusión y cierre de trabajo				

Evaluación de la Estrategia.

Por ser la investigación de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos de la estrategia, el contenido de la temática y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar cada Estrategia.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

I. Objetivos dela Estrategia (Marca con una X)		
1. Se cumplieron.	Sí	No
2. Respondieron a las expectativas.	Sí	No

3. Le permitió abrir nuevas inquietudes de actualización.	Sí	No	
II. Contenidos de la Estrategia (Marca con una X)			
1. Le permitió familiarizarse con el tema.	Sí	No	
2. Le ofreció actualizarse en la temática.	Sí	No	
3. Tuvieron relación con el objetivo de la estrategia.	Sí	No	
4. Respondieron a sus expectativas.	Sí	No	
III. Contenidos y Temas (Responder)			
1. El tema que más me gustó fue:			
2. El tema que menos me gustó fue:			
3. El tema que mejor fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:			
4. El tema que peor fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:			
5. El tema que me hubiera gustado que profundizaran más fue.			
6. El tema más útil fue:			
IV. Desempeño del Facilitador (Marca con una X)			
1. Las actividades fueron expuestas en forma lógica y organizada	Sí	No	
2. La utilización de recursos didácticos ha sido:	Bueno	Regular	Malo
3. El manejo de grupo por parte del expositor fue:	Bueno	Regular	Malo
4. El dominio del tema por parte del facilitador ha sido:	Bueno	Regular	Malo

4.2.8. Sustento Técnico de los Talleres.

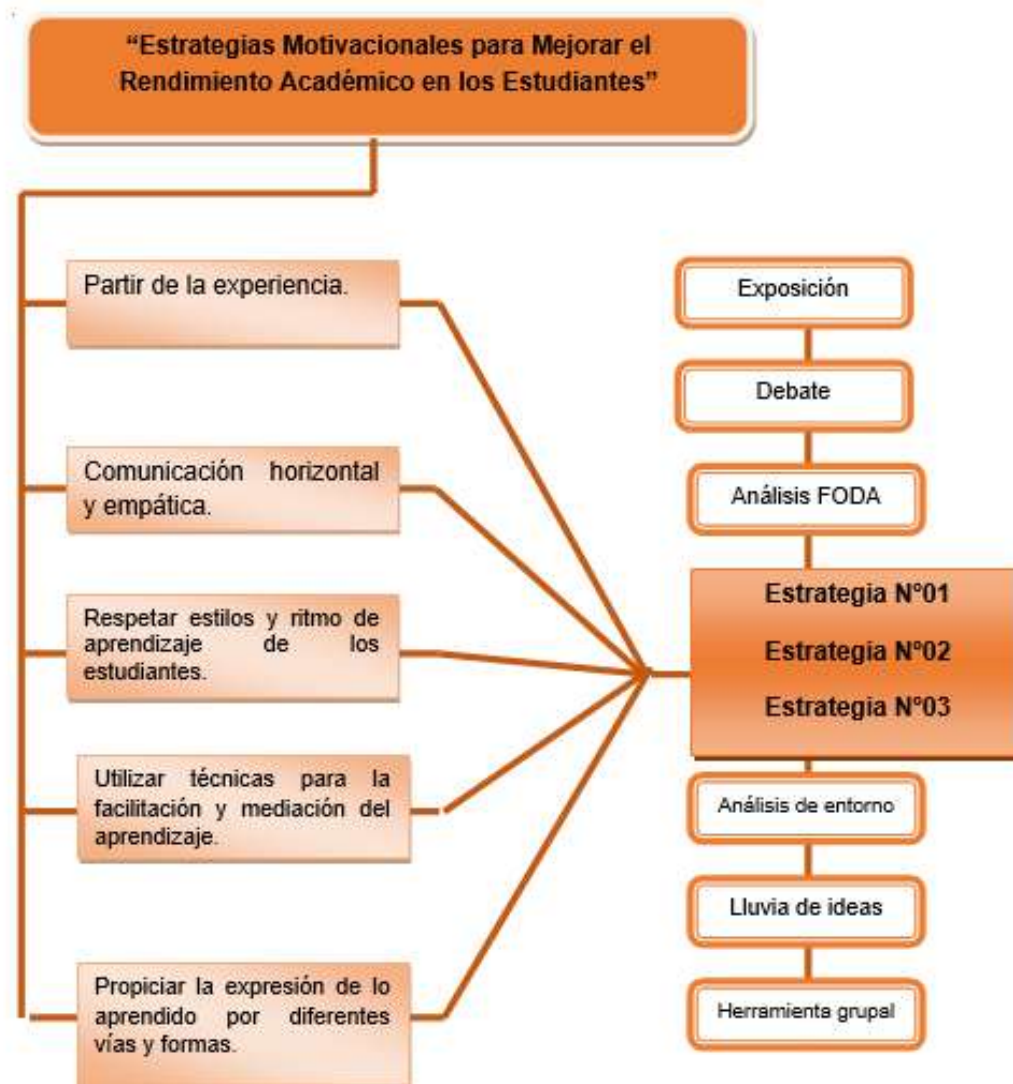


Ilustración 9: Sustento Teórico de las Estrategias

Fuente: Elaborado por la investigadora.

4.2.9. Cronograma de la Propuesta.

Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto																
Fecha por Estrategia	Estrategia N° 1				Estrategia N° 2							Estrategia N° 3				
Meses, 2017	Setiembre				Octubre							Noviembre				
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5
Actividades																
Coordinaciones Previas.																
Convocatoria de Participantes.																
Estrategias.																
Conclusiones.																

4.2.10. Presupuesto.

Recursos Humanos.

Especificaciones	Cantidad	Precio unitario	Total
Remuneraciones:			
✓ Capacitador	1 persona	S/ 300.00	S/ 900.00
✓ Facilitador	1 persona	S/ 250.00	S/ 750.00
Viáticos y asignaciones:			
✓ Movilidad local	2 personas	350	S/ 700.00
Total			S/ 2350.00

Recursos Materiales.

Especificaciones	Cantidad	Precio unitario	Total
Material de escritorio:			
✓ Papel bond A4	2 millares	S/ 22.00	S/ 44.00
✓ Fólder	40 unidades	S/ 0.50	S/ 20.00
✓ Lapiceros	40 unidades	S/ 0.50	S/ 20.00
✓ Lápices	40 unidades	S/ 1.00	S/ 40.00
Material de enseñanza:			
✓ Borradores	1 caja	S/ 10.00	S/ 10.00
✓ Plumones para papel	13 unidades	S/ 3.00	S/ 39.00
✓ Papelotes	50 unidades	S/ 0.40	S/ 20.00
Soporte informático:			
✓ USB	1 unidad	S/ 20.00	S/ 20.00
Servicios:			
✓ Digitación e impresiones	600 hojas	S/ 0.20	S/120.00
✓ Fotocopias	450 hojas	S/ 0.10	S/ 45.00
✓ Anillado de informe	4 juegos	S/ 5.00	S/ 20.00
✓ Empastado	4 juegos	S/ 15.00	S/ 60.00
Total			S/458.00

Resumen del Monto Total	
✓ Recursos Humanos	S/ 2350.00
✓ Recursos Materiales	S/ 458.00
Total	S/ 2808.00

4.2.11. Financiamiento del Taller

Responsable: RUÍZ FASANANDO, Roslit.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

1. La situación histórico contextual y los resultados de acopio de información justificaron el problema de investigación.
2. Los docentes universitarios, presentan debilidades metodológicas de enseñanza – aprendizaje lo que contribuye a justificar el problema de investigación.
3. La propuesta tuvo como fundamento teórico la base teórica, cuyas teorías fueron elegidas acorde a la naturaleza del problema de investigación y demandó la estructuración de tres estrategias.
4. Las estrategias responden a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

1. Aplicar las diversas Estrategias Motivacionales propuestas en esta investigación con el fin de vincular la teoría y la práctica impulsando la interacción entre estudiantes, docentes - estudiantes.
2. Diseñar nuevas Estrategias Motivacionales para enfrentar los diversos cambios sociales, culturales, políticos, educativos, institucionales y ser pertinente frente a las exigencias del momento actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, J. (2013). *Repositorio digital*. Encontrado en: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/238/TESIS%20MAESTRIA>
- Arias, J., & otros. (2002). “*Evaluación del rendimiento académico en la enseñanza superior. Comparación de resultados entre alumnos procedentes de la LOGSE y del COU*”. Revista de Investigación Educativa, 357-383.
- Carmona, M. (2010). “*Pensamiento reflexivo, enfoques de aprendizaje y rendimiento académico de los alumnos de la Universidad Nacional de Santiago*”. Tesis para obtener el grado de Docencia Universitaria. Chile.
- Comisión, E. (1994). *La lucha contra el fracaso escolar: un desafío para la construcción de Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Di Grecia, P. (2002). *Rendimiento de los estudiantes de las universidades públicas*. Argentina: Universidad de la Plata.
- Díaz, J. (2002). *Hacia un nuevo paradigma pedagógico*. Lima: San Marcos.
- García Cruz, G. (2006). “*Tres aristas de un triángulo: bajo rendimiento académico, fracaso y deserción escolar, y un centro: el adolescente*”. Revista electrónica de Psicología.
- García Ortiz, & otros. (2014). *Estudiantes universitarios con bajo rendimiento académico, ¿qué hacer?* Edumecentro, 6(2), 272-278. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742014000200018&lng=es&tlng=es.
- Gonzálies, A. (2005). *Motivación académica*. Madrid: Pirámide.
- Guzmán Brito, M. (2012). “*Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una institución privada en México!*”. Tesis Doctoral. México: Universidad Complutense de Madrid.
- Guzmán, M. (2012). “*Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una institución privada de México*”.

- Harvey, L. (1993). *"Defining quality", end Assessment and evaluation in higher education*. 'DEFINING' QUALITY, 29.
- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. . México: McGraw-Hil.
- Herzberg, F. (1977). *Ortodox job enrichment: un enfoque de sentido común para las personas en el trabajo*. En: Defense Management Journal, abril, pp 21-27
- Hessen, J. (1981). *Teoría del conocimiento*. Madrid: Espasa-Calpe: Colección Austral.
- Kaczynka, M. (1986). *El rendimiento escolar y la inteligencia*. Buenos Aires: Paidós.
- Martí, I. (2003). *Diccionario enciclopédico de educación*. Barcelona: Ceac.
- Moscoso, T. (2016). *"Aprendizaje colaborativo, procesamiento estratégico de la información y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015"*. Lima.
- Muñoz, T. (2006). *"Causas del bajo rendimiento del estudiante universitario (en opinión de los profesores y alumnos). Propuestas de mejora en el marco del EEES"*. Revista de Educación, pp. 443-473.
- Palomino, E. (2012). *"Estudio de correlación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación - UNMSM 2012 II"*. Lima.
- Pelletier, Denis. Citado por Chacón, O. (2003). Teorías sobre orientación vocacional. En: *"Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la educación media, diversificada y profesional venezolana"*. Tesis Doctoral. Cap. 3, pp.57-76
- Rodríguez, S. (1995). *"Modelos de investigación sobre el rendimiento académico. Problemática y tendencias"*. Revista de Investigación Educativa, 284-303.
- Tejedor, F. (1995). *Evaluación de las condiciones personales, materiales y funcionales en las que se desarrolla la docencia en la Universidad de Salamanca*. Salamanca: Informe de investigación, CIDE.
- Touron, J. (1984.). *Factores de rendimiento académico en la Universidad*. España: Universidad de Navarra.
- Trahtemberg, L. (2006). *¿No saben pensar?* Recuperado el 05 de 04 de 2016, de Correo Perú. 20: http://www.correoperu.com.pe/lima_columnistas.php?id=39169&ed=14.

Vildoso, V. S. (2003). *Sisbib.unmsm.edu.pe*. Recuperado el 05 de 04 de 2016, de Sisbib.unmsm.edu.pe:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/vildoso_gv/t_completo.pdf

Wikipedia. (2015). *Frederick Herzberg*. Recuperado el 05 de 04 de 2016, de https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg

ANEXOS



ANEXO N°01
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
LAMBAYEQUE



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha:.....

N°:.....

Dimensión	Indicadores	Siempre	A Veces	Nunca	Total
Institucional	Existe un buen clima institucional.				
	Adecuado horario de clases.				
	Escasos recursos para la docencia.				
	Desarrollo adecuado de las materias.				
	Buenas relaciones entre estudiantes – docentes.				
	Escaso número de clases prácticas.				
	Existe coordinación institucional.				
Propias del Estudiante	Escasa aptitud y capacidad del estudiante.				
	Dominio de técnicas de estudio.				
	Responsabilidad.				
	Ausentismo.				
	Se muestra interesado por su carrera.				
	Escasa perspectiva laboral.				
	Se siente poco motivado.				
	Excesiva exigencia.				

	Desarrollo de estrategias de motivación.				
	Comunicación Doc. – Est.				
Relacionada con el Docente	Excesiva exigencia de los docentes.				
	Exámenes adecuados.				
	Orienta al estudiante.				
	Desarrolla un buen clima dentro de clase.				
	Escasa adecuación de la evaluación.				
	Escasa motivación.				
	Escasa comunicación con sus estudiantes.				
	Subjetividad para corregir los exámenes o evaluar.				



ANEXO N°02
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
LAMBAYEQUE

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA

Empleo/cargo:.....

Apellidos y Nombres del Entrevistado:.....

Apellidos y Nombres del Entrevistador:

Lugar y Fecha de la Entrevista:.....

Código A: Rendimiento Académico.

1. ¿Qué significa para Ud. rendimiento académico?

.....
.....

2. ¿Qué problemas se expresan en el rendimiento académico?

.....
.....

3. ¿Qué tipo de problemas son más frecuentes en relación al rendimiento académico?

-
-
4. ¿Cuáles son los motivos para que los estudiantes no rindan adecuadamente?

.....

.....

5. ¿Cómo percibe usted el rol del docente en esta problemática?

.....

.....

6. ¿Qué relación guarda la vida universitaria y la vida escolar y cómo influye en el rendimiento académico?

.....

.....

7. ¿Cree Ud. que los docentes llegan comprensivamente a los estudiantes?

.....

.....

Código B. Estrategias Motivacionales.

8. ¿Las Estrategias Motivacionales que desarrolla el docente están acorde con el aprendizaje que requiere el estudiante?

.....

.....

9. ¿Hay interacción académica entre estudiantes, estudiantes - docentes para realizar las actividades académicas del curso?

.....
.....

10. ¿Los docentes están abiertos al diálogo y disponibles para cualquier actividad práctica de los estudiantes?

.....
.....

11. ¿Escucha a los estudiantes cuando estos necesitan ayuda en su formación profesional?

.....
.....

12. ¿Qué opinión le merecen las teorías de Frederick Herzberg, Dennis Pelletier y Johan Hessen?

.....
.....



ANEXO N°03
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
LAMBAYEQUE



FACULTAD DE CIENCIAS
HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

GUÍA DE ENCUESTA

Empleo/cargo:.....

Apellidos y Nombres del Encuestador:

Lugar y Fecha de la Encuesta:.....

Preguntas	Alternativas	
	Sí	No
¿Eres disciplinado para estudiar?		
¿Te sientes motivado para estudiar?		
¿Te sientes seguro de aprobar todos los cursos?		
¿Es importante para ti sacar nota aprobatoria?		
¿Los docentes tienen la capacidad pedagógica para desarrollar las clases?		
¿Te sientes con ganas de aprender más de la carrera profesional que elegiste?		
¿Los docentes utilizan estrategias para motivarlos a estudiar?		

¿Te sientes inseguro para alcanzar tus metas académicas y personales?		
¿Dominas diversas técnicas de estudio?		
¿Se siente satisfecho con la carrera profesional que elegiste?		
¿Recibiste orientación vocacional antes de postular?		
¿Consideras buena la perspectiva laboral de tu carrera profesional?		



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Roslit Ruiz Fasanando
Título del ejercicio:	INFORME 2021
Título de la entrega:	INFORME
Nombre del archivo:	Ru_z_Fasanando_Roslit..doc
Tamaño del archivo:	2.15M
Total páginas:	102
Total de palabras:	16,706
Total de caracteres:	95,610
Fecha de entrega:	10-may-2021 11:17a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1582819482



INFORME


INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	2%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	6%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	



		<1 %
10	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
11	cnnespanol.cnn.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
16	archive.org Fuente de Internet	<1 %
17	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	worldwidescience.org	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	www.alumnos.inf.utfsm.cl Fuente de Internet	<1 %
21	www.americas.org Fuente de Internet	<1 %
22	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.neo2.es Fuente de Internet	<1 %
24	www.scielo.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
25	futur.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
26	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas: Activo
Excluir bibliografía: Activo

Excluir coincidencias: Apagado