

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro(a) en Docencia Superior**

**Efectividad de una propuesta metodológica por competencias sobre el rendimiento académico y motivación en estudiantes de nivel superior con respecto a la asignatura de Psicología 2017-II**

**Autora: Bach. Urquiaga Cornejo, Mary Rocío**

**Asesor: Sánchez Carlessi, Hugo**

**LIMA-PERÚ**

**2021**

## PAGINA DEL JURADO

Los miembros del jurado examinador para la evaluación de la sustentación de la tesis, estará integrado por:

Dra. Natividad Espíritu Salinas	Presidente
Mg. Magdalena Teotista Cruz Herrera	Miembro
Mg. Marianella Zeña Sencio	Miembro
Dr. Héctor Hugo Sánchez Carlessi	Asesor
Dra. Elena Maisch Molina	Representante de la EPG

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a mis padres y hermana por ser la piedra  
angular en mi vida.

Gracias a ellos consigo llegar a la culminación y  
logro de cada una de mis metas profesionales y  
personales.

## INDICE DE CONTENIDOS

Página de jurado	2
Dedicatoria	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	6
Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
Cap. 1: Planteamiento del estudio	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Importancia y Justificación del estudio	14
1.4 Delimitación del estudio	16
1.5 Delimitación de objetivos	17
Cap. 2 : Marco Teórico	18
2.1 Marco histórico	18
2.2 Investigaciones relacionadas con el tema	22
2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio	27
2.3.1 El constructivismo	27
2.3.2 Estudio de la competencia	30
2.3.3 Modelo curricular por competencias	33
2.3.3.1 Perfil por competencias profesionales	34
2.3.3.2 Etapas del modelo curricular por competencias	35
2.3.3.3 Diseño curricular por competencias en la educación superior	35
2.3.3.4 ¿Cómo debo enseñar a mis alumnos?	37
2.3.4 Estudio de la motivación	38
2.3.4.1 Conceptos básicos	39
2.3.4.2 Aspectos que condicionan la motivación	39
2.3.4.3 Tipos de motivación en el ambiente del aprendizaje	40
2.3.4.4 Procedimientos para promover la expectativa	42
2.3.5 Rendimiento académico	43
2.3.5.1 Variables asociadas al rendimiento académico a nivel superior	43

2.3.5.2 Factores asociados con el rendimiento académico	44
2.3.5.3 Propiedades del rendimiento académico	45
2.3.5.4 Medición y categorías del rendimiento académico	46
2.3.5.5 Rendimiento académico y calidad de la educación superior	46
2.3.6 Propuesta metodológica por competencias para la asignatura de psicología	47
2.4 Definición de términos básicos	49
2.5 Hipótesis	50
2.6 Variables	51
Cap. 3 Metodología de Investigación	54
3.1 Tipo, método y diseño de investigación	54
3.2 Población de estudio	55
3.3 Diseño muestral	56
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	56
3.5 Recolección de datos	59
Cap.4: Presentación y Análisis de los Resultados	61
4.1 Presentación de los resultados	61
4.2 Análisis de resultados	77
Conclusiones	82
Recomendaciones	84
Bibliografía	85
Anexos	91
Anexo 1: Matriz de consistencia	92
Anexo 2: Silabo del curso de psicología	95
Anexo 3: Planes de clase por unidades del curso de psicología	102
Anexo 4: Instrumentos de evaluación utilizados en las sesiones de clase	112
Anexo 5 : Instrumento para evaluar la metodología de enseñanza del curso de psicología	126
Anexo 6: Instrumento para evaluar los planes de clase del curso de psicología	130
Anexo 7: Test CEAM y Cartas de jueces evaluadores del Test CEAM	134
Anexo 8: Lista de cotejo para evaluar indicadores	146
Anexo 9: Silabo del curso de psicología vigente	148
Anexo 10: Declaración de autenticidad y de consentimiento	154

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	52
Tabla 2	Coficiente alpha de las puntuaciones en los factores y en la escala total	57
Tabla 3	Coficiente alpha de las puntuaciones en los factores	58
Tabla 4	Comparación de los resultados de estadística descriptiva en el Pre test y Post test con respecto al rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios	61
Tabla 5	Comparativo de los puntajes del Pre test y Post test respecto al rendimiento académico utilizando Chi cuadrado	63
Tabla 6	Comparativo de los puntajes :pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área de valoración del estudio	65
Tabla 7	Comparativo de los puntajes pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área : Motivación Intrínseca	67
Tabla 8	Comparativo de los puntajes pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área : Estrategias sociales	69
Tabla 9	Comparativo de los puntajes pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área : Deseos de sobresalir	71
Tabla 10	Comparativo de los puntajes pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Autoeficacia	73
Tabla 11	Comparativo de los puntajes pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Atribución interna	75

## RESUMEN

La presente investigación hace referencia a la aplicación de una propuesta metodológica basada en competencias para el curso de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto de Lima.

Para la realización de la misma se utilizó el método explicativo y un diseño cuasi experimental que busca contrastar de manera comparativa la efectividad de la metodología fundamentada en competencias. Además, se empleó el Test Ceam –M es decir la dimensión motivacional de igual manera se tomó en cuenta las calificaciones adquiridas durante el ciclo de estudios a manera de cuantificar los efectos de la propuesta en rendimiento académico.

Así también, se demostró el efecto positivo de la propuesta metodológica por competencias en el desempeño a nivel superior y algunas dimensiones motivacionales de los alumnos pertenecientes a la Carrera: Gestión y Negocios que cursaron la asignatura de psicología en ciclo 2017-II.

Palabras claves: Diseño por competencias, motivación, rendimiento académico.

## ABSTRACT

The present research is of an experimental technological nature which refers to the application of a methodological proposal based on competencies for the psychology course of the Management and Business career of an institute in Lima.

For the realization of it, the explanatory method and a quasi-experimental design were used that seeks to compare the effects of the methodological proposal based on competencies in a comparative way. In addition, the Ceam-M Test was used, focused only on the motivational dimension; similarly, the grades acquired during the study cycle were taken into account, in order to quantify the effects of the proposal on academic performance.

Likewise, the positive effect of the methodological proposal for competences in academic performance and some motivational dimensions of the students of the management and business career who studied the psychology course in the 2017 - II cycle were demonstrated.

Keywords: Design by competencies, motivation, academic performance.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, en nuestro país, la educación necesita ser sometida a un proceso de transformación que comprenda metodologías más dinámicas; así como, modelos de evaluación que permitan valorar la adquisición de nuevas capacidades, lo que permitirá que todo estudiante se encuentre más próximo a su realidad profesional luego de haber egresado de su casa de estudios.

Por las razones anteriormente mencionadas, la presente investigación pretende abordar como tema de investigación, la posible aplicación de una propuesta metodológica por competencias para el curso de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios que mejorará significativamente el desempeño académico y motivación de los alumnos pertenecientes a un Instituto Superior de Lima.

Con la finalidad de que el presente trabajo tenga mayor riqueza se utilizó el Test Ceam, específicamente, la dimensión motivación, para identificar los niveles de motivación y para evaluar el rendimiento, se consideró las evaluaciones cuantitativas que se utilizó en el desarrollo del curso de psicología que es la asignatura que forma parte de la malla curricular de la Carrera de Gestión y Negocios.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, en este capítulo se toma en cuenta aspectos como: formulación del problema, objetivos generales como específicos, justificación del estudio y limitaciones del estudio.

El Capítulo II: Marco Teórico, que consiste en mencionar aquellos aspectos teóricos que permiten dar una base teórica contundente sobre el tema a tratar. Así como también, la presentación de la propuesta metodológica basada en competencias dirigida a los estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios.

Paralelamente, se cita investigaciones que permitan dar una visión formativa y actualizada sobre el tema. Asimismo, se define términos más representativos en el presente estudio.

El Capítulo III: Se hace mención a los métodos y procedimientos que se utilizaron para los efectos correspondientes de la realización del estudio.

El Capítulo IV: Se presenta los resultados alcanzados en la presente investigación mediante cuadros permitieron mostrar resultados de manera ilustrativa. De igual forma, se pone en discusión los resultados adquiridos con el uso de aspectos teóricos como de investigaciones relacionadas con el tema.

Finalmente, se plantea las conclusiones y recomendaciones obtenidas al término del presente estudio.

# **CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

## **1.1 Descripción del problema**

La problemática del bajo rendimiento académico en los estudiantes a nivel superior no universitario constituye un grave problema para las instituciones educativas especialmente en estos tiempos que están en búsqueda de la calidad educativa.

Estos bajos resultados, en cuanto al rendimiento académico, pueden deberse a diversos factores que guardan relación con el tipo de perfil del estudiante tales como: La falta de hábitos de estudios, deficiente preparación en la etapa escolar, bajos ingresos económicos, entre otros.

Además, el rendimiento académico se ve asociado con la motivación; es decir, en un principio los estudiantes a nivel superior no universitario evidencian ganas de estudiar; sin embargo, con el transcurso del tiempo se va disminuyendo a consecuencia de sesiones de clases pocos motivadores productos de una metodología de enseñanza tradicional.

Estos resultados nos lleva a planificar acciones dirigidas para aumentar el rendimiento académico de los estudiantes y sus niveles de motivación a quienes deciden estudiar una carrera a nivel superior no universitaria.

Estas acciones no solo promoverán la calidad educativa a nivel superior no universitaria sino también permitirá que los egresados de estas instituciones puedan competir en el mundo laboral de manera homogénea con los egresados de las instituciones educativas a nivel universitario.

Tomando en cuenta esta problemática a nivel educativo se ha considerado la aplicación de modelos de enseñanza más versátiles y dinámicos donde el estudiante sea el protagonista y además desarrolle competencias.

Empezaremos por definir el término de competencia, para lo cual citemos a Gutiérrez (2007) quien señala como concepto de competencia a las destrezas para asumir la diversidad de acontecimientos propios de la realidad con un estilo eficiente.

Como expresa el autor en mención, este enfoque basado en competencias permitiría que los estudiantes a nivel superior tengan una formación integral que le permitiría adecuarse más rápidamente a las exigencias laborales. Además, orientarlos a los resultados mediante un proceso constante de aprendizaje demostrando su dominio en las diferentes áreas del conocimiento propios de su carrera profesional.

Este modelo por competencias se convierte en un nuevo paradigma para la educación dejando de lado al modelo tradicional basado en un aprendizaje memorístico que muchas veces suele ser poco importante para la vida. Cuando un estudiante aprende por competencias, éstas pueden ser aplicadas tanto en el ámbito académico como en el laboral.

A manera de evidenciar esta posición es necesario citar una investigación reciente realizada por Cruch (2012) quien refiere que experiencias con instituciones educativas de nivel superior que utilizaron una pedagogía en base a contenidos. Dicho enfoque conllevó con el transcurso del tiempo a surgir dificultades con relación a la formación de sus estudiantes para el mundo laboral. Frente a esta coyuntura optaron por asumir una pedagogía de vanguardia con resultados más efectivos cumpliendo con las exigencias de la sociedad.

Esta realidad descrita en el párrafo anterior no está alejada a la nuestra, donde las deficiencias son similares y por ello este modelo permitiría incorporar más rápidamente a los jóvenes estudiantes que se encuentran cursando el nivel superior. Este diseño también está asociado con el rendimiento académico; es decir, propicia en el estudiante un mejor desempeño académico, por ello, es pertinente citar a Espezua y Santa María (2011) quien evaluó la influencia del paradigma por competencias en el desempeño académico. Las consecuencias de la aplicación de este paradigma fueron extraordinarios evidenciando una mejor asimilación y adquisición de saberes por parte de los estudiantes.

Definitivamente este modelo por competencia motiva en los estudiantes a realizar actividades que originen la construcción de conocimientos y puedan aplicarlo en su vida profesional. Desarrollando un espíritu crítico y lógico mediante el análisis de casuísticas u otras actividades.

Así también, un enfoque por competencias no sólo tiene un efecto en el rendimiento académico sino en la motivación del estudiante. Para ello, es importante mencionar un estudio realizado en esta última década por Kozanitis (2017) el enfoque por competencias

implica a los estudiantes de manera mucho más profunda y activa en su formación, propone actividades desafiantes y favorece la motivación. Sin lugar a dudas este enfoque permite que el estudiante logre darle más sentido a su proceso de formación profesional y entender por qué tiene que aprender ciertos contenidos. Así como también, cuándo utilizar estos contenidos para resolver problemas reales del mundo profesional.

Tomando en cuenta las demandas que exige el mundo laboral, las instituciones a nivel superior tanto universitarias como no universitarias han empezado a estructurar sus diseños curriculares y enfocarlos en competencias, generando una transformación en sus metodologías de enseñanza. A manera de complementar lo mencionado, es conveniente citar el estudio realizado por Briones (2011) quien señala que el establecer un plan de estudios por competencias implica la guía por parte del docente, es decir este tipo de pedagogía requiere que el alumno realice tareas puntuales desarrollando habilidades y destrezas.

En base a lo mencionado por el autor se permite predecir una planificación por parte del maestro al comienzo de la asignatura. Por ello, todo docente deberá distribuir sus horas en asumir las metas del plan y corresponder a la demanda del nuevo paradigma. En consecuencia, este nuevo enfoque requiere del apoyo de medios digitales para estimular variadas habilidades y la intervención dinámica del estudiante

Estos argumentos conllevan a hacer una propuesta metodológica basada en competencias para la asignatura curricular de Psicología de la carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima.

## **1.2 Formulación del problema**

### **Problema principal:**

¿Cuál es el nivel de efectividad de la propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, en el **rendimiento académico y la motivación** de sus estudiantes en comparación al actual diseño metodológico vigente?

### **Problemas específicos:**

1. ¿Cuáles son los resultados del actual diseño por competencias que se aplica en la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios en el **rendimiento académico y en la motivación** de los estudiantes?
2. ¿Cuál es el efecto de la propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios en el **rendimiento académico** de los estudiantes del grupo experimental con respecto al grupo de control?
3. ¿Cuál es el efecto de la propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios en el logro de la **motivación** de los estudiantes del grupo experimental con respecto al grupo de control?

### **1.3 Importancia y Justificación del estudio**

La investigación presenta los siguientes aportes:

#### **Aporte Metodológico**

El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer explicaciones racionales, fundadas en evidencias objetivas para el aprendizaje en el nivel superior.

Esta investigación constituye un aporte para los avances de algunas universidades e institutos en nuestro país. Actualmente, pocas instituciones a nivel superior como los Institutos Tecnológicos vienen desarrollando esta metodología por competencias. Tomando en cuenta que su aplicación requiere de mayor apoyo como: La capacitación a los docentes, la elaboración de materiales educativos pertinentes, acceso a ambientes de aprendizaje idóneos y la incorporación de las TIC para un mejor desempeño.

Así también, contribuirá con la aplicación de esta propuesta metodológica a los demás cursos que forman parte de la malla curricular de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima. Al conocerse y comprobarse esta propuesta metodológica se convierte en una ayuda importante para mejorar el rendimiento académico y motivación de sus estudiantes.

### **Aporte Práctico**

A nivel práctico, la investigación viene a representar una oportunidad para los Institutos de Educación Superior Tecnológicos que es el objeto de estudio, en particular, la Carrera de Gestión y Negocios, cuyos estudiantes del tercer ciclo han sido elegidos como unidad de muestra.

Asimismo, establecer con precisión cuales son los problemas que actualmente presenta en la aplicación de un diseño por competencias en un Instituto Superior de Lima.

Otro de los aportes del trabajo de investigación, consiste en que a través de su ejecución, surgen las posibilidades de mejoramiento de la aplicación de un diseño por competencias y habilidades en la Carrera de Gestión y Negocios.

Finalmente, el trabajo de investigación es de importancia para la autora, puesto que servirá para poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad Ricardo Palma y en la mejora de su práctica docente contribuyendo a brindar una educación con calidad.

## **1.4 Delimitación del estudio**

### **Delimitación Teórica**

Los temas ejes que forman parte el marco teórico de la presente investigación son: diseño curricular por competencias, motivación y rendimiento académico.

### **Delimitación espacial**

La presente investigación se desarrolla dentro de un Instituto Superior (particular) perteneciente a la Ciudad de Lima. En dicho Instituto Superior imparten la carrera de Gestión y Negocios.

### **Delimitación temporal**

Para la realización de la presente investigación los datos obtenidos están enmarcados dentro del periodo académico 2017-II. Considerando únicamente los estudiantes que llevan el curso de psicología perteneciente al III ciclo de la carrera de Gestión y Negocios.

## **1.5 Objetivos de Investigación**

### **1.5.1 OBJETIVO GENERAL:**

Demostrar la efectividad de una propuesta metodológica por competencias sobre el rendimiento académico y motivación en estudiantes de la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, de un Instituto Superior de Lima.

### **1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Formular y ejecutar una propuesta metodológica por competencias que permita incrementar en el rendimiento académico y motivación para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, de un Instituto Superior de Lima.
2. Comparar la metodología vigente con la propuesta metodológica por competencias en el desarrollo de la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, su efecto en el rendimiento académico de sus estudiantes de un Instituto Superior de Lima.
3. Comparar la metodología vigente con la propuesta metodológica por competencias en el desarrollo de la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, su efecto en la motivación de sus estudiantes de un Instituto Superior de Lima.

## **CAPITULO 2:**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Marco Histórico**

La crónica de la pedagogía demuestra el progreso del hombre. Hace su aparición dentro de la escena educativa, en el momento de refinar técnicas y métodos para transmitir un conocimiento.

En ese sentido, se realizará un breve recorrido por las épocas más resaltantes en las que transcurrió la educación, sus técnicas y métodos de enseñanza, siendo éstas las siguientes: Según Carretero (1993) en principio, los orígenes de las estrategias de enseñanza se ubican en países orientales. Estos países evidenciaron una pedagogía orientada al cultivo de la religión y preservar sus costumbres.

Con el transcurrir de los tiempos se dieron los aportes más significativos que han permitido perpetuar la pedagogía europea.

El siglo XVI fue llamado el siglo del Humanismo Pedagógico, encontrándose como figura representativa a Vives (1492-1540) maestro ilustre de una Universidad de Bélgica. Su creación literaria: “Tratado de la enseñanza”, en la que señala la conveniencia de examinar las dotes mentales de los alumnos y cómo los maestros deben observar y deliberar entre sí -en meses alternos y aún cada tres- sobre las cualidades de éstos, para poder orientarles con acierto y dedicarles a aquello para lo que demuestren más aptitudes. Seguidamente, el siglo XVII denominado siglo del Realismo Pedagógico tiene como exponente representativo a Juan Amos Comenio, quien legó su gran obra la Didáctica Magna, en el que propone su modelo de enseñanza basado en la observación de las cosas reales y sensibles; razón por la que el maestro debe procurar que el estudiante tome contacto con la naturaleza a manera que pueda traer a su memoria dichas imágenes. Asimismo, sostiene que el maestro debe utilizar imágenes al momento de enseñar y une el principio de orden en la distribución de los contenidos visuales dentro del proceso de enseñanza.

Finalmente, Comenio genera estilos pedagógicos que aun imperan en la realidad educativa.

Según Hernández (1997), en el siglo XVIII denominado siglo del Naturalismo Pedagógico, tiene como máximo representante a Juan Jacobo Rousseau, cuya obra

pedagógica fundamental es “Emilio” que fue publicada en 1762. En dicha obra, se usa elementos de la creación como medios pedagógicos; sugiere que el estudiante debe ser autónomo y respetar sus propias etapas de crecimiento.

Entre sus principales aportes se encuentra el respeto a la naturaleza del niño y a la idiosincrasia infantil, tal como lo afirma: «Dejad madurar la infancia en los niños»; así como, requiere que el instructor tome en consideración al párvulo quien es el que protagonista de sus percepciones, sentimientos y razonamientos.

La postura de Rosseau tiene ascendencia en la biografía de la pedagogía con seguidores que han cristalizado sus concepciones en paradigmas y en centros educativos logrando resultados exitosos.

Luego, en el siglo XIX se encuentra como representante Juan Federico Herbart quien le da el rango científico a la Pedagogía, siendo su obra pedagógica más importante la Pedagogía General, publicada en 1806 y que se basa en el fin de la educación. Herbart se propone investigar cuál es el principio fundamental de la ciencia pedagógica, y lo encuentra en la moralidad, como el fin de la educación. Su enfoque metodológico se basa en que todo maestro debe edificar el espíritu infantil, en construirle una experiencia determinada y claramente intuida. No debe presuponer que el niño tiene la experiencia sino por el contrario, cuidar que obtenga dicha experiencia.

Pizano (2003), en el Siglo XX surge como representante destacado de la Pedagogía John Dewey quien forma parte del movimiento de la «Educación Nueva», debido a su interés en la reforma de la teoría y de las prácticas educativas. Para Dewey, la educación mantiene un aspecto experimental y arriesgadamente pragmático, por lo que propuso el método didáctico denominado: “Método de Proyectos” que se basó en sus experiencias y reflexiones como educador. En el transcurso del tiempo, este método fue estructurado por los seguidores de Dewey, a manera de formularlo como método didáctico y su aplicación, en los diversos niveles de educación, siendo aplicado en el nivel de primaria proyectos globales y en los niveles de secundaria y superior los proyectos por materias y por actividades.

Otra representante del Siglo XX y defensora es María Montessori, encontrándose entre sus obras: “El Descubrimiento del Niño” que fue publicada en 1952. Su método de enseñanza aspira a un desarrollo espontáneo y libre de la personalidad del niño; es decir, desarrolla la totalidad de la personalidad del niño, no sólo sus facultades intelectuales,

sino también sus poderes de liberación, iniciativa y elección de manera independiente, junto a sus complementos emocionales.

Según Pizano (2003), se encuentra como representante de este siglo, Paulo Freire en su calidad de promotor de la pedagogía liberadora, siendo su obra representativa: “La Educación como práctica de la Libertad” que fue publicada en 1965. En su obra propone como metodología de enseñanza, la concientización y ello, se logrará a través el diálogo; es decir, mediante el diálogo se permite llevar a los alumnos a la reflexión y la acción hacia el mundo que debe ser transformado y humanizado.

Finalmente, otro exponente de este siglo es Ivan Illich, quien es promotor de la Desescolarización, movimiento pedagógico que consiste en brindar propuestas y sugerir un cambio en la estructura de la sociedad. Illich mantiene una postura crítica respecto a los métodos de enseñanza de la escuela clásica, por lo que propone diferentes soluciones, tales como: Promover clases más participativas donde se tome en cuenta el papel activo del alumno, tanto en clases como en la elaboración del currículo, método de enseñanza y el proceso de evaluación a utilizar.

Actualmente, USA es un estado que destina fuertes capitales económicos en estudios experimentales relacionados con la didáctica y proceso de asimilación, así como, contratar profesionales especializados de otros países para trabajar en esta área educativa de su país.

Después de hacer una revisión sobre la evolución histórica de la educación en sus diferentes etapas y sus aportes respecto a los métodos pedagógicos de diversos personajes, se pasará hacer una breve revisión histórica sobre el origen del constructivismo.

La corriente del constructivismo nace en el siglo XX, encontrándose entre sus fundadores a los psicólogos George Nelly, cuya especialidad es el área clínica y a Jean Piaget quien comenzó a estudiar el desarrollo humano.

Cabe precisar que, el constructivismo como corriente pedagógica fue creado por Ernest Von Glaserfeld, basándose en la teoría del conocimiento constructivista. Su enfoque considera necesario brindar al estudiante medios que permita diseñar sus propias estrategias para solucionar casos emprendiendo nuevos aprendizajes. La corriente constructivista plantea que la enseñanza debe partir de la edificación ejecutada por el estudiante. Percibiendo a la enseñanza como un sistema activo y participativo.

Citado por Pizano (2003) se expondrán los personajes claves del constructivismo pedagógico, quienes son:

\* Jean Piaget, quien se centra en cómo se construye el conocimiento partiendo desde la interacción con el medio. Propone la teoría psicogenética.

\*Jerome Bruner, sostiene que la adquisición del conocimiento basado en la exploración por parte del estudiante.

\*David Ausubel, manifiesta que los saberes son validados cuando los nuevos conocimientos se vinculan espontáneamente para solucionar una situación. Además, este nuevo conocimiento es más fácil albergarlo en la memoria del estudiante.

\*Lev Vygotsky sostiene que las personas son producto de su entorno. La adquisición del aprendizaje se logra interactuando con el entorno.

Con la finalidad de ampliar los conocimientos, haremos un resumen histórico sobre los antecedentes de las competencias en la sociedad del conocimiento.

Según Maldonado (2003) para referirse a la competencia es conveniente remontarse a sus inicios, por ello es pertinente ubicarse en los tiempos pertenecientes a la antigua Grecia. El uso del término competencia proviene del vocablo Ikanótis que traducido significa “la cualidad de ser”.

Mientras que el siglo XVI, el vocablo competens que significa: “el ser capaz de algo” paralelamente se halló otra modalidad de competencia que describe como : “capacidad y/o autorización para hacer algo”. Y en esta misma época, en inglés se utilizaba el término competence y competency, cuyo significado hace referencia a ser satisfactoriamente capaz de desempeñar ciertas tareas.

Seguidamente en el siglo XX, Alles (2008), quien estudia las situaciones socio- laborales devela que lo más preciso era valorar a un colaborador por el rendimiento dejando de lado atributos que corresponden al entorno laboral .

En el año 1960, Noam es el precursor en el uso del término competencia. Definiéndolo como un conjunto de pasos internos que se ven influenciados por el ambiente en el cual se desenvuelve el estudiante. Así también, es importante mencionar a David McClelland, cuya posición tiene como objetivo encontrar los aspectos y escalas que caracterizan a los emprendedores brillantes. Generando una corriente emprendedora, con ánimos de mejorar las técnicas de selección de personal, lamentablemente no se obtuvo resonancia en las instituciones educativas.

Mc Clelland revelo que los antecedentes académicos, comentarios positivos y las evaluaciones sobre su capacidad intelectual no son capaces de presagiar el desarrollo y

adecuación al puesto de trabajo por parte del colaborador. Este escenario, propició en el autor investigar sobre aspectos relacionados con el triunfo profesional y el buen cumplimiento de las tareas organizacionales. Estos aspectos los denominó competencias. Cuando se identifica estas competencias que hacen eficiente a un colaborador se podrá establecer perfiles de puesto y diseñar procesos de selección idóneos para cada puesto en una organización.

Según Tacca (2011), en esta época de la vida, se comienza a propiciar paradigmas educativos con una orientación por competencias como referencia para diseñar planes de estudio, sesiones de clase y valoraciones. Así también, comenta los avances de países como USA quien por intermedio de su ministerio de trabajo estableció un comité evaluador para investigar sobre el nivel de conocimiento de sus egresados.

Siendo una actividad nueva para las empresas que consistía en informar a los estudiantes de las escuelas cuales son las expectativas de los empresarios con relación a la futura fuerza de trabajo. Concluyendo, en algunos casos que algunos jóvenes quienes egresan de las escuelas no poseen conocimientos indispensables para hallar un puesto de trabajo en las empresas actuales.

Según Tobon (2006), tal como se observa existe la necesidad de conocer más sobre el tema de las competencias surgiendo a manera de brindar referencias teóricas sustentables para establecer competencias cruciales, reforzando las pruebas internacionales y reforzar los propósitos de la enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, se manifiesta el deseo de conocer el nivel de los estudiantes próximos a finalizar su período de formación básica regular, lograron ciertos saberes y destrezas para insertarse al mundo laboral, se creó el Program for International Student Assesment conocido como PISA.

Finalmente, se debe concluir la preocupación por parte de la sociedad de formar personas con capacidades para realizar actividades con eficiencia y aptitud.

## **2.2 Investigaciones relacionadas con el tema**

### **A nivel nacional:**

Cunza (2013), realizó una investigación que tuvo como objetivo evaluar la metodología de la enseñanza en el área de educación religiosa y su influencia en la calidad del

rendimiento académico en un colegio ubicado en el distrito de Puente Piedra - Zapallal. Es una investigación básica, correlacional causal no experimental.

Sus resultados revelan la estimación sobre sus estrategias de enseñanza en el curso de religión influyendo en la eficiencia del desempeño del educando.

En tal sentido y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en dicha investigación, se concluye que es conveniente determinar acerca de la preparación eficiente de los maestros con la finalidad de cristalizar estos esfuerzos al momento de impartir sus enseñanzas.

Finalmente, la presente investigación guarda relación con el estudio mencionado debido al interés que muchos profesionales en el rubro de la educación estamos en la búsqueda de una mejora en el rendimiento académico de nuestros alumnos tomando en cuenta la efectividad de la metodología de enseñanza.

De Vivar (2013), realizó una investigación de tipo descriptivo-correlacional no experimental, con la finalidad de precisar la vinculación entre expectativas para aprender y desempeño académico en el curso de inglés de un colegio perteneciente a la ciudad de Piura.

De los resultados obtenidos, se evidencia que debe implementarse tareas que desplieguen habilidades motivacionales en aras de la mejora continua en las aulas. Luego realizar una supervisión sobre aspectos motivacionales que impliquen a los estudiantes y maestros.

Asimismo, plantea que para trabajar sobre aspectos motivacionales y desempeño académico se requiere de un esfuerzo interdisciplinario.

Por ello, se debe trabajar interdisciplinariamente para abordar la motivación como punto de partida de toda actividad de aprendizaje orientadas a mejorar el nivel de motivación escolar y el rendimiento académico de sus estudiantes.

En conclusión, este estudio guarda relación con la presente investigación debido al interés de considerar el rendimiento académico con la variable motivación que al conjugarse a través de una metodología de enseñanza se pueda obtener resultados satisfactorios.

Meléndez (2013), realizó una investigación descriptiva con la participación de los estudiantes del quinto año de secundaria en un colegio del Cercado de Lima, en el que se observa una escasa motivación para la atención de las clases de ciencias.

En dicha investigación, se propone el deseo de contar con didácticas educativas que comprometan a los alumnos con el curso de ciencias. En la actualidad, lograr un compromiso de esa índole suele ser difícil considerando que los estudiantes están muy influenciados por la tecnología y redes sociales. Tomando en cuenta estos elementos, el autor propone como un recurso didáctico el uso de la didáctica Webquest .

Los resultados de la investigación muestran que la metodología de Webquest puede utilizarse como un recurso didáctico para mejorar la motivación y la predisposición de los estudiantes por el estudio de las ciencias.

El estudio en mención guarda relación con la presente investigación por el interés de considerar diversas estrategias que permitan involucrar a los estudiantes de nivel superior con la adquisición de conocimientos que enriquecerán su formación profesional.

### **A nivel Internacional :**

Félix (2015), elaboró un estudio tipo descriptivo – correlacional, con el propósito de determinar el índice de relación entre dos variables: La motivación y el rendimiento académico en alumnos de una Universidad Privada de Culiacán, Sinaloa, México. La muestra fue de 44 estudiantes de diversas especialidades.

Los resultados obtenidos evidencian una correlación positiva entre la motivación intrínseca y el rendimiento académico; así como, la ansiedad puede considerarse como una facilitadora del desempeño.

Se concluyó que se debía prestar atención al tipo de motivación que los alumnos demuestran en las aulas, de esta manera, el docente estará en posición de plantear estrategias que tengan como objetivo el fomentar la motivación en el aula, y así, poder mejorar considerablemente la obtención de resultados académicos.

Sin duda, esta investigación guarda relación con el presente estudio con el ánimo de promover a nivel de la enseñanza superior técnica la importancia de la motivación y rendimiento académico como dos variables fundamentales a considerar dentro de cada sesión de aprendizaje.

Murillo (2013), realizó una investigación sobre el bajo rendimiento en el curso de Matemáticas que presentaban los alumnos del noveno grado, situación que generó una gran preocupación e interés por investigar el tema. Así tenemos, que en la Ciudad de Tela (Honduras) se realizó un estudio de índole descriptiva con el objetivo de analizar la didáctica, medición de saberes y entrenamiento como causales que influyen en el desempeño escolar correspondiente a la asignatura de aritmética.

En dicha investigación, se obtuvo como resultado la disposición del maestro, las expectativas del alumno, didáctica del docente y tipos de retroalimentación

La presente investigación como en el estudio en mención guardan relación en aspectos como: los objetivos, metas, recursos y actividades académicas deben estar trazadas con claridad para los docentes y estudiantes porque se logrará una evaluación justa y pertinente.

Maquilon (2011), mediante una investigación de índole descriptiva busca verificar las expectativas que orientan a los alumnos hacia la adquisición de saberes, siendo importante su identificación a manera de estructurar planes pilotos permitiendo mejorar el nivel de sus aprendizajes.

Este estudio se realizó con estudiantes de centros de estudios con formación profesional pertenecientes a la provincia de Murcia (España). Los resultados revelan que debemos enfocarnos en hábitos de estudio, aprendizaje y didáctica; de igual modo, en las expectativas de los estudiantes y propósitos de los docentes, siendo decisivo en el crecimiento de la mejora continua en la educación; y en consecuencia traería como resultado bajar el índice de casos de pérdida del año escolar.

Finalmente, esta investigación concluye señalando que es una obligación de la comunidad educativa debe estar orientada a brindar a sus alumnos hábitos de estudio que permitan promover sus expectativas y técnicas de aprendizaje.

Evidencias obtenidas en esta investigación nos permiten considerar en este estudio el uso de diversas estrategias que no solo ayude al maestro al momento de impartir sus clases sino que promueva en el estudiante del nivel superior disminuir las tasas de bajo rendimiento y además un aprendizaje efectivo.

Carlos (2009), realizó un estudio con la finalidad de evaluar la enseñanza del curso de Psicología encontrando que dicha enseñanza se imparte de manera antigua, debido a ello es recomendable investigar y proponer modelos de enseñanza más acordes a la realidad. Debido a esta situación, se realizó un estudio descriptivo que utilizó la técnica de entrevistas a 15 docentes de la carrera de psicología de una universidad de la ciudad de México.

Resultados de este estudio permitieron registrar las siguientes características que presentan los profesores efectivos como: placer por la pedagogía, propiciar establecimiento de relaciones positivas con sus estudiantes mediante canales de comunicación efectiva, gran compromiso así como responsabilidad docente. Los aportes de la investigación se analizan en el diseño de programas de formación docente y las ventajas de considerar en ella otros elementos aparte de los estrictamente instruccionales. La presente investigación se alinea con el presente estudio al momento de plantear que los aspectos antes mencionados no son absolutos y requieren de un factor importante que no debemos dejar lado como es la docencia eficaz; es decir, mediante enfoques psicopedagógicos y mecanismos del aprendizaje.

## **2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio**

### **2.3.1 El Constructivismo**

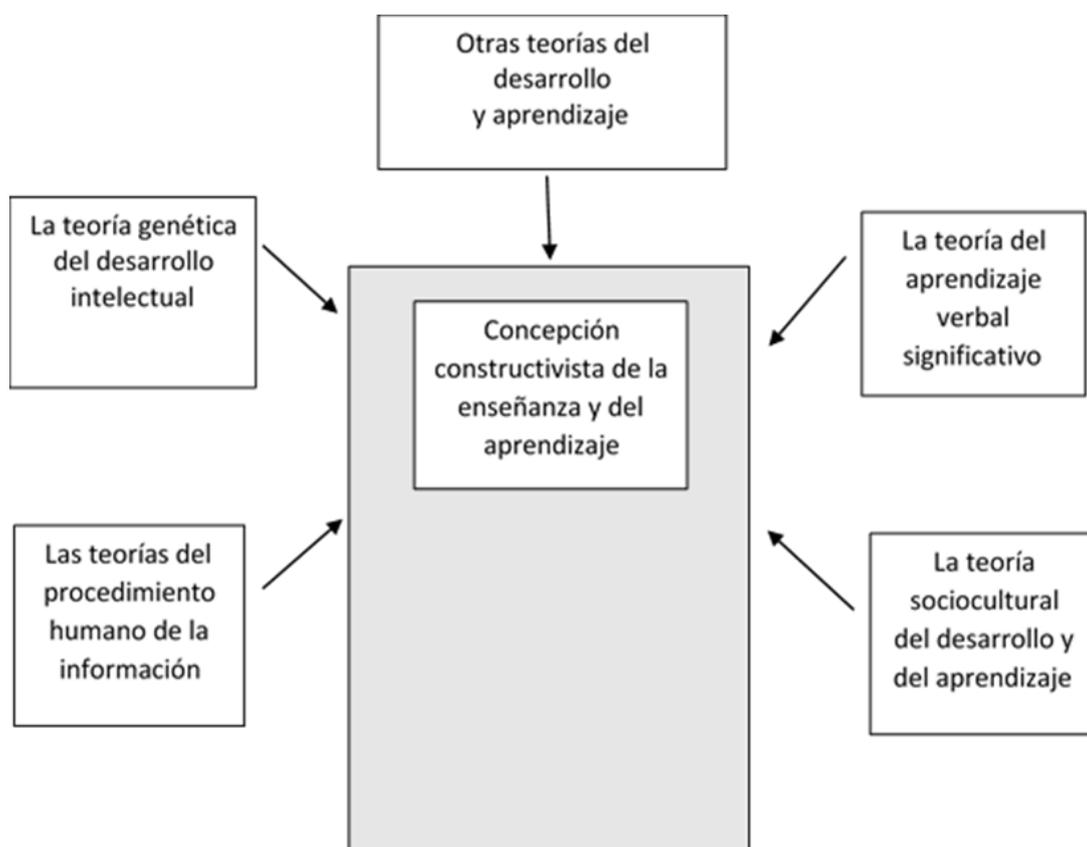
El constructivismo es un paradigma teórico ampliamente desarrollado desde la psicología. Es un modelo de intervención que permite al psicólogo trabajar en el ámbito educacional. La idea fundamental es asesorar al cuerpo docente de una institución educativa para que el proceso de enseñanza-aprendizaje implique un aprendizaje significativo para el alumno. Para ello, cuenta con desarrollos teóricos como los de Ausubel, Piaget, Vigosky y Bruner.

De acuerdo con Carretero (1993) el conocimiento se adquiere de la interacción del sujeto con su entorno. Este proceso de adquisición del conocimiento consta de dos momentos: los conocimientos previos y la interrelación del sujeto con su contexto.

La postura constructivista se alimenta de los aportes de varias corrientes psicológicas asociadas genéricamente a la Psicología Cognitiva, tales como: El enfoque psicogénico piagetiano, la teoría de los esquemas cognitivos, la teoría ausubeliana de la asimilación y el aprendizaje significativo, la psicología sociocultural vigotskiana; así como, algunas teorías instruccionales, entre otras.

A pesar que los autores de estas corrientes se sitúan en cuadros teóricos distintos, comparten el principio de la importancia de la actividad constructiva del alumno en la realización de los aprendizajes.

Según Coll (1996), mediante este gráfico, explica los elementos que influyen en la concepción constructivista del proceso enseñanza – aprendizaje



*Figura 1.* Enfoques constructivistas en educación por C. Coll, 1996, Enfoques constructivistas en educación, 1 p. 168

El aprendizaje escolar se puede enfocar en dos ejes: los elementos psicológicos que implica el aprendizaje y el escenario educativo.

El aprendizaje significativo, según diversos especialistas del rubro de la educación sostienen que el aprendizaje se basa en la construcción del conocimiento por parte del educando propiciando su desarrollo personal. Esta posición constructivista deja de lado la idea que un educando es un elemento pasivo del proceso de asimilación.

Paralelamente, los centros educativos deben propiciar ambientes culturales y sociales que generen en el educando el logro de su propia identidad.

Según Díaz Barriga (1998), detalla algunas consideraciones del constructivismo como un enfoque educativo con características tales como: el aprendizaje es una serie de pasos que permiten elaborar el conocimiento tomando en cuenta el desarrollo cognitivo del educando.

Asimismo, el constructivismo sostiene que el aprendizaje se logra a partir de un conflicto entre lo que el educando sabe y lo que debería saber.

Para que un aprendizaje según Hernández (2008), sea significativo debe tomar en cuenta los siguientes aspectos: el nuevo contenido para ser adquirido por el educando no debe ser asumido por este de manera impositiva sino por el contrario dicho contenido debiera generar expectativa por aprender al educando. Y esa expectativa se propicia en el contenido del tema así como los medios que el maestro utiliza para hacer llegar al educando este nuevo contenido.

Las condiciones mencionadas más adecuadas son:

**Relacionabilidad no arbitraria:** El contenido debe poseer una manera de relacionarlo con las clases de ideas pertinentes que los seres humanos son capaces de aprender.

**Relacionalidad sustancial:** Significa que si el material no es arbitrario, un mismo concepto o proposición puede expresarse de manera similar y seguir transmitiendo exactamente el mismo significado.

**Significado es potencial o lógico:** la temática aprender debe ser para el educando nuevo y diferenciado

Es importante resaltar que, el alumno posea ideas previas como antecedente necesario para aprender, ya que sin ellos, aun cuando el material de aprendizaje se encuentre “bien elaborado”, poco será lo que el estudiante logre.

Por lo tanto, puede darse un aprendizaje significativo de un material potencialmente significativo, pero también sucede que el estudiante aprenda por repetición debido a que no está motivado o dispuesto hacerlo de otra forma, o porque su nivel de madurez cognoscitiva no le permite la comprensión de contenidos de cierto nivel.

La necesidad que tiene el docente de comprender los procesos motivacionales y afectivos subyacentes al aprendizaje de sus estudiantes.

Las fases que incluyen dentro del proceso de aprendizaje significativo son diversas y complejas que incluye la etapa de planeación, dictado de clases y evaluación.

Otro aspecto a considerar, es el educando a quien debemos mirarlo como un todo que incluye: su tipo de pensamiento, idiosincrasia, coeficiente intelectual, conocimientos previos, expectativas y actitudes para aprender.

Finalmente, las temáticas y herramientas de enseñanza con significado evitaran en el educando la falta de interés y monotonía.

### **2.3.2 Estudio de la competencia**

Es conveniente precisar qué es una competencia por ello citaremos a diversos autores que nos permitan tener una visión integral:

Según Tuning (2000), la combinación dinámica de atributos –con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y responsabilidades– que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al final del proceso educativo.

En un artículo de la Fundación de Chile (1998), define a las competencias desde un ámbito de la “acción” dentro de una situación y “saber encadenar las instrucciones y no aplicarlas aisladamente” .Es decir se debe enmarcar desde la acción, es decir el educando para adquirir el conocimiento debe actuar en un contexto y desenvolverse en el mismo constantemente.

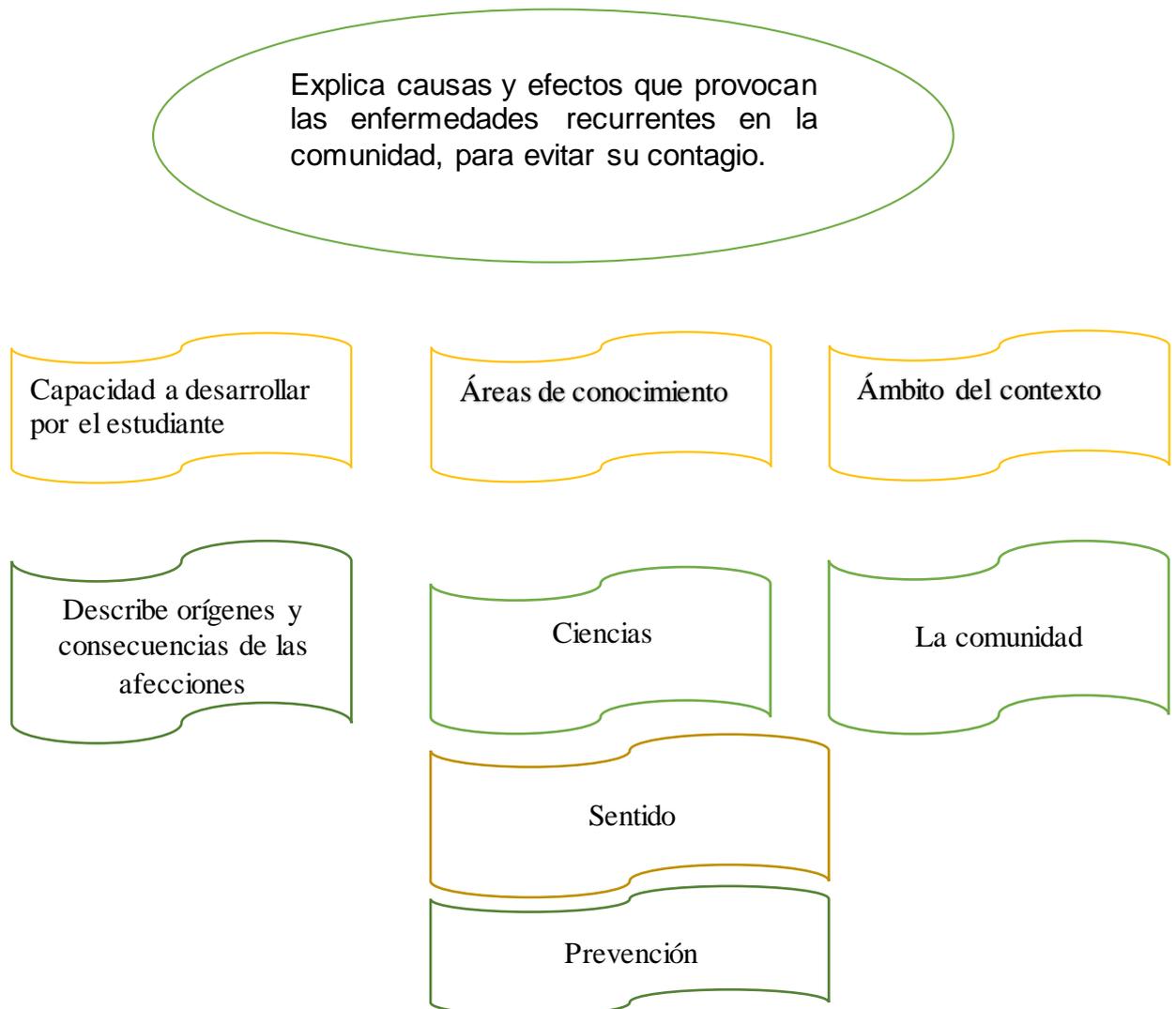
La Dirección General de Gestión de Calidad Educativa (2010), señala que la competencia se logra cuando el sujeto sabe enfrentar y brindar alternativas de solución a las vicisitudes de la vida cotidiana. En este proceso, el educando obtiene nuevas habilidades y destrezas para solucionar casuísticas.

Espezua y Santa María (2015), menciona que las características de las competencias son:

- La competencia precisa la capacidad que debe desarrollar el estudiante.
- La competencia considera las áreas de conocimiento.
- La competencia debe reflejar el ámbito del contexto.
- La competencia debe tener un sentido.

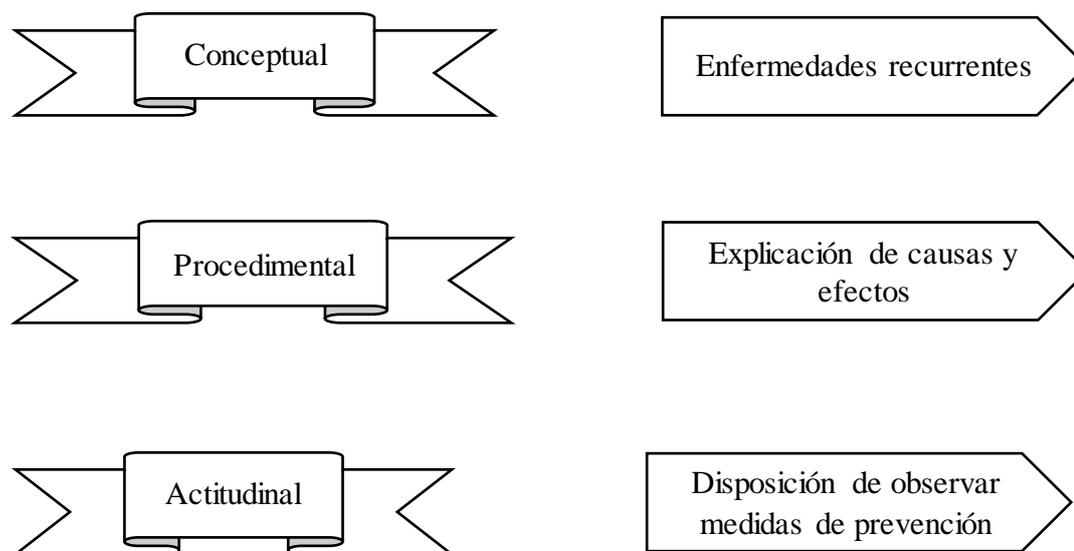
Finalmente, los contenidos que integran la competencia son: *Conceptual, Ejecutivo y Actitudinal*

Mediante un ejemplo se analizará las características de una competencia:



*Figura 2:* Características de una competencia por M. Maldonado, 2003, Las competencias, una opción de vida metodológica para el diseño curricular, p.100.

Los contenidos que integran la competencia son:



*Figura 3:* Contenidos que integran la competencia por Maldonado (2003, p.104)

En la actualidad las instituciones educativas están preocupadas por la crisis de la educación tradicional que ha conllevado al alejamiento de la verdadera formación profesional; es decir, no se está formando profesionales o en todo caso los egresados no tienen el perfil profesional de acuerdo a la carrera o profesión elegida. Para ser más específico, actualmente los profesionales de las diversas especialidades carecen de destrezas y habilidades requeridas por el mercado, lo cual se ve reflejado en los bajos salarios propuestos.

Otro aspecto que debe considerarse, es el impacto en el mercado laboral donde se visualiza altas tasas de desempleo en determinadas profesiones generando en algunos casos, el subempleo.

Finalmente, como último aspecto no menos importante, es el cambio acelerado de las necesidades económicas, laborales y educacionales que aqueja a los graduandos del sector superior. Cabe resaltar que, este aspecto mantiene relación con las competencias relacionadas con la capacidad de acomodación de los profesionistas realidades versátiles e inclusive reformas organizacionales.

Según Vargas (2008), la perspectiva sobre competencias brinda a la educación actual una mejor visibilidad de los rasgos profesionistas, una orientación dirigida a quien aprende, flexibilidad, mayor ofertas de empleo y proyección a la globalización.

### **2.3.3 Modelo curricular por competencias**

Constituye una transformación del enfoque educativo. Basándose en el cambio de las metas por las competencias. Es importante mencionar que como todo enfoque posee adeptos como detractores.

Este enfoque pedagógico en base a competencias se estudia a nivel mundial pero en la práctica lo hacen con sus particularidades, tomando en cuenta el contexto. Los expertos en educación han sido convocados para sistematizar y estructurar nuevos planes de estudio.

Es preciso tomar en cuenta que las competencias se adquieren del perfil profesional que se desea alcanzar. Precizando cuáles son las competencias que tiene el perfil profesional de cada carrera profesional para luego proyectarlo en su currículo educativo. Convirtiéndose, en un enfoque revolucionario para la educación superior en busca de mejorar el proceso enseñanza- aprendizaje.

Según Becerra & Serna (2010), el diseño curricular por competencias es una respuesta a los requerimientos del entorno, enfoque hacia la actuación, respuesta a los grandes retos de la humanidad, gestión del conocimiento, de la enseñanza al aprendizaje, flexibilidad del diseño curricular, la autorreflexión como eje de la formación basada en competencias, estrategias para procesar y manejar la información.

Tobón (2006), formula seis pasos para la elaboración de un modelo basado en competencias:

1. Debatir dentro de la comunidad educativa el nuevo currículo por competencias.
2. Actualizar a los miembros de la comunidad educativa conformado por docentes, investigadores, personal administrativo y directivo en temas relacionados como: competencias y modelo curricular por competencias.
3. Investigar el contexto donde los egresados deberán desempeñarse al culminar sus estudios profesionales. De igual modo, dentro de este aspecto se realiza un análisis del currículo anterior con relación a su impacto social y oferta laboral.

4. Diseñar la malla curricular que implica seleccionar el número y tipo de cursos que van a permitir a los estudiantes de la carrera profesional adquirir el perfil propuesto por la escuela.
5. Planificar las experiencias de aprendizaje e indicadores de evaluación.
6. Finalmente, implementación de planes de mejora continua.

Según Vargas (2008), plantea las características que comprende un diseño curricular por competencias:

1. Delimitación de un perfil profesional
2. Plantear una estructura modular y criterios de evaluación
3. Establecer competencias para el ejercicio profesional
4. Todas las dimensiones del currículo deben orientarse a la integración

Finalmente, podemos afirmar que esta orientación pedagógica basada en competencias es adoptada por centros de educación superior en diferentes países de la región debido a la necesidad por parte del mercado laboral que requiere de profesionistas exitosos.

### **2.3.3.1 Perfil por competencias profesionales**

Para elaborar dicho perfil se considera necesario investigar fuentes teóricas y el mercado laboral. Este último aspecto, abarca un conocimiento detallado de los requerimientos de profesionistas que demanda actualmente las organizaciones laborales. Además, es preciso determinar cuáles son las competencias que estas organizaciones laborales necesitan para tomarlas en cuenta en la formación de los profesionales egresados.

Según Solar (2005), describe como perfil profesional a la miscelánea de cualidades de un graduado. Evidenciando tres tipos de perfiles como:

- **Perfil Académico:** Conjunto de competencias, actitudes y valores que adquiere una persona a lo largo de su proceso formativo.
- **Perfil del Egresado:** Egresado calificado para desempeñarse en las competencias centrales de la profesión, con un grado de eficiencia razonable, que se traducen en el cumplimiento de tareas propias y típicas de la profesión.
- **Perfil Profesional:** sujeto que goza de reputación para asignarle roles propios de su formación profesional.

### **2.3.3.2 Etapas del modelo curricular por competencias**

Según Maldonado (2003), el modelo pasa por las siguientes fases:

- a) Modelo curricular: en esta fase se debe registrar y determinar el entorno de las competencias logrando precisar las competencias de los profesionistas.
- b) Desarrollo Curricular: en síntesis en esta fase se debe especificar las estrategias pedagógicas que se usaran en las sesiones enseñanza-aprendizaje.
- c) Gestión curricular: en síntesis en esta fase se debe precisar la pedagogía peculiar que se utilizara en las programaciones y sistema de evaluación.

### **2.3.3.3 Diseño curricular por competencias en la educación superior**

Actualmente, las instituciones a nivel superior han estado en proceso de mejora continua y por ello, algunas han empezado a trabajar por competencias, debido a que promueve la afinidad entre preparación educativa y el incremento del empleo.

Según Mertens (2005), enlazar las tres clases de competencias es lo que promueve el diseño curricular por competencias.

De acuerdo con lo que se observa las competencias... Los conceptuales están relacionados con los fundamentos; relacionados a la pericia del educando es decir procedimental y los relativos a la disposición del educando: actitudinal.

Esta diferenciación se visualiza en las clases de competencias que guarda relación con los cuatro cimientos de la educación del presente siglo.

Dentro del ámbito de la formación superior y tomando en cuenta el enfoque por competencias se convierte en un elemento vital el perfil del egresado de una carrera profesional.

Por tanto, el perfil del egresado cumple una condición asociada con la institución educativa a consecuencia de ello la comunidad educativa debe enfocarse con ahínco toda su labor académica en este aspecto.

Este enfoque educativo por competencias permite al educando ver al instructor como un acompañante y orientador en el proceso enseñanza – aprendizaje.

La importancia de mencionar las especificaciones relevantes del diseño en cuestión por ello citaremos a Vargas (2008) quien menciona las siguientes especificaciones:

- + Precisiones del perfil profesional basado en la miscelánea de saberes, pericias y actitudes. Dichos aspectos los pone de manifiesto al momento de solucionar conflictos relacionados a la práctica profesional, de acuerdo a patrones procedentes del rubro laboral.
- + La formación del educando está amparado en el plan de estudios que comprende (saberes, pericias y conductas)
- + Normas para la aceptación de los diferentes planes de estudio
- + Descripción de capacidades requeridas para el ejercicio profesional
- + Una visión educativa integradora
- + Acoger para su crecimiento de una orientación enseñanza – aprendizaje significativo

Es conveniente mencionar las competencias que se consideran en el diseño curricular. Así tenemos a Vargas (2008) quien sostiene que las competencias del egresado suelen ser las siguientes:

- **Competencias Básicas:** Que describen los comportamientos elementales que están asociados a conocimientos de índole formativa, deben ser adquiridas independientemente de los estudios que se cursen y tienen aplicabilidad a situaciones reales de la vida cotidiana. Por ejemplo: Cognitivas, técnicas y metodológicas.
- **Competencias Generales:** asociado a la práctica recurrente a diferentes tareas relacionadas a un linaje profesional. Por ejemplo: Instrumentales, interpersonales y sistémicas.
- **Competencias específicas:** está relacionado a los saberes específicos de una carrera profesional, especialidad y perfil laboral.
- **Competencias Cognitivas:** guarda relación con la capacidad de análisis, sistematización, identificación de patrones, razonamiento numérico, habilidades comunicativas y práctica profesional.
- **Competencias Instrumentales:** Abarcan todas aquellas competencias que se constituyen en instrumentos para realizar algo, pero que no es objeto del conocimiento por sí mismo, como la informática y los idiomas.
- **Competencias Técnicas:** Destrezas y aptitudes relacionadas con la profesión.

- **Competencias Interpersonales:** Capacidad de organización, coordinación, capacidad de adaptación y capacidad de intervención. Por ejemplo: Habilidades, crítica y autocrítica.
- **Competencias Metodológicas:** Procedimientos de trabajo variable, solución adaptada a la situación.
- **Competencias Sistémicas:** necesitan como cimientos de capacidades instrumentales y habilidades sociales.

#### 2.3.3.4 ¿Cómo debo enseñar a mis alumnos?

Esta es una pregunta que todo docente se hace antes de iniciar un ciclo académico para ello se brindara ciertos factores a tomar en cuenta:

- **Experiencia previa del docente:** Este proceso se denomina modelado porque se han tenido “modelos” de enseñanza en esa o en otra disciplina.
- **Concepciones propias:** Está basada en las ideas del docente al momento de elegir una metodología.
- **Interrelación entre las estrategias pedagógicas** que va usar el maestro y las metas alcanzar en el proceso de enseñanza
- **Perfil del alumnado:** Está relacionado a su edad, intereses y nivel de conocimientos. Por ejemplo, un docente que imparte clases en la enseñanza infantil elegirá metodologías más abiertas y participativas, mientras que aquellos docentes que imparten clases en la universidad a un gran grupo de estudiantes, que se centrarán en la metodología expositiva.
- **El contenido:** Si se trata de un contenido práctico o aplicado se usará una metodología diferente a la que se imparte con un contenido teórico.

García (1998), señala que en ocasiones existen instructores que eligen una metodología sin tomar en cuenta los agentes que promueven su elección. A continuación, se propone la siguiente figura:

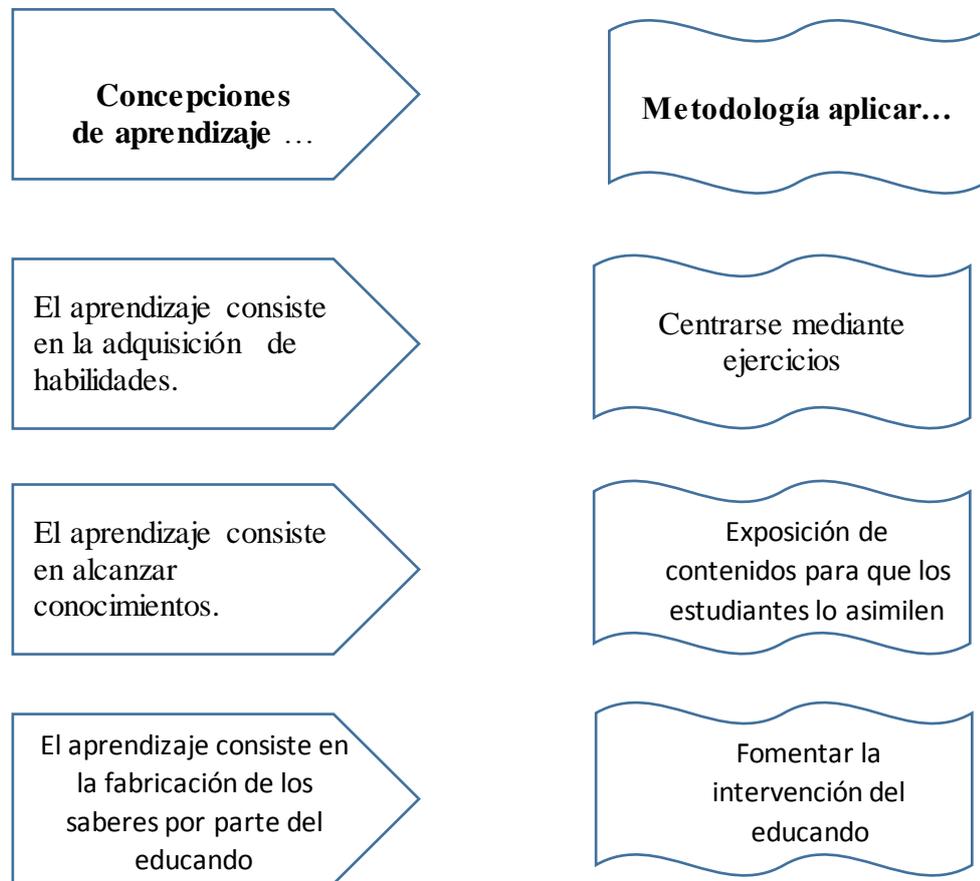


Figura 4. Aprendizaje y metodología por L. García, 1998, Psicología instruccional e intervención para la mejora cognitiva p. 20.

#### 2.3.4 Estudio de la Motivación

La motivación es uno de los elementos más preponderantes que predomina en la adquisición de nuevos saberes.

Woolfoolk (2010) sostiene que la motivación promueve y conduce comportamientos.

Siendo el motivo un medio que influye en la toma de decisiones; impulsa al estudiante a llevar a la acción. Desde un escenario pedagógico, la motivación genera argumentos para alentar las ganas de aprender.

Según Díaz Barriga (1998) sostiene que la motivación en los ambientes educativos es un agente que permite adquirir el conocimiento y tiene una connotación de orden emocional. Asimismo, la motivación es un elemento vigente en todo el proceso de asimilación y las estrategias de enseñanza.

#### **2.3.4.1 Conceptos básicos**

Mediante la motivación se pueda lograr en el aula, los siguientes propósitos:

- Deshabilitar la disposición del educando y enfocar su atención
- Promover las ansias por aprender llevando al estudiante a esmerarse.
- Liderar con esta disposición y esmero al logro de metas.

Un condicionante del aprendizaje es la motivación. Por eso Alonso Tapia (1991) afirma que el deseo de aprender y la capacidad de discernir se convierten en requisitos personales básicos para lograr nuevos saberes y el empleo de lo aprendido en forma exitosa.

#### **2.3.4.2 Aspectos que condicionan la motivación**

Un elemento complejo e importante dentro del proceso de aprendizaje es la motivación. Es importante analizar los aspectos que guardan relación con la motivación:

- El estudiante maneja estrategias y hábitos de estudios que le permite enfrentar de manera satisfactoria las casuísticas que se le presente en sus actividades académicas.
- La retroalimentación que recibe el estudiante por parte de sus docentes y compañeros de clase.
- Los hábitos y valores que el docente fomenta en los estudiantes puede motivar al alumno en proceso de aprendizaje.
- Las estrategias motivacionales que el docente emplea durante sus sesiones de aprendizaje.

El rol del docente es una función decisiva, así lo sostiene Alonso Tapia (1991) el docente es el artífice de brindar información bajo un sistema integrado de procedimientos que permite al estudiante lograr adquirir nuevos saberes.

Para ello, el docente organiza las diversas actividades individuales y grupales que serán medios para lograr el aprendizaje. De igual modo, no debemos olvidar las palabras y las habilidades comunicativas que maneje el docente para dar informar los resultados de los logros de los educandos.

Según Arends (1994) el escenario del aprendizaje se encuentra estrechamente ligado con la motivación. Bajo estas condiciones el aprendizaje se puede explicar a través de elementos como las necesidades del estudiante y los requisitos socios ambientales.

#### **2.3.4.3 Tipos de motivación en el ambiente del aprendizaje**

Según Díaz Barriga (1998) la motivación dentro del ambiente del aprendizaje se ha dividido en dos clases:

- a) **Motivación intrínseca:** Se centra en la tarea misma y en la satisfacción personal que representa enfrentarla con éxito.
- b) **Motivación extrínseca:** está vinculada con la retroalimentación que recibe el estudiante de parte de su entorno social con relación a su desempeño académico.

Sin lugar a dudas, dentro del comportamiento del estudiante se conjugan los diferentes tipos de motivación. Dentro de esta conjunción, el maestro interviene como catalizador ayudando en su madurez emocional.

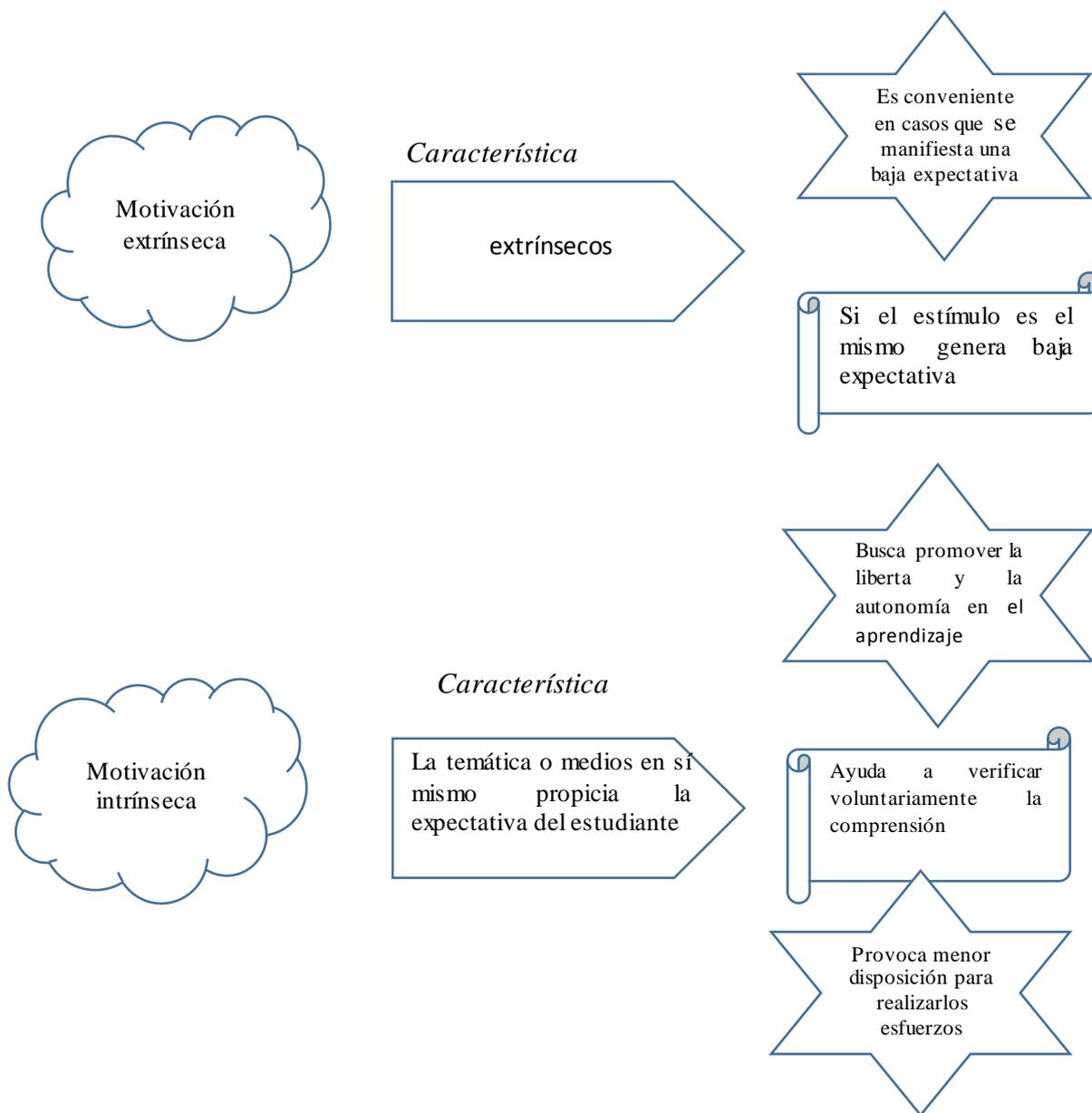
Según experiencias, los estudiantes se motivan con ánimos de lograr reconocimientos del entorno, adquirir éxitos y alcanzar galardones.

Sin embargo, la finalidad central de las instituciones educativas es lograr que el estudiante de cualquier nivel posea una motivación que se centre en alcanzar los saberes que le permita aclarar y ejecutar de acuerdo a las exigencias del contexto. Desde este punto de vista, la motivación intrínseca se verá favorecida evidenciando su compromiso por aprender con autonomía.

Seguidamente, el estudiante debe asumir una actitud de autovaloración con relación a su desempeño. Bajo este escenario se espera alcanzar una motivación del logro en lugar de temor al fracaso.

No obstante, la motivación extrínseca juega un rol preponderante. La experiencia nos dice que los estudiantes en los primeros años escolares expresan un sentimiento de aprobación por los adultos condicionando su interés por el estudio. Mientras, en etapas escolares superiores los estudiantes requieren más la aceptación de sus pares.

A manera de completar lo expuesto anteriormente, se considera importante graficar mediante una figura lo mencionado por Pizano (2003) los atributos e inconvenientes de ambas clases de motivación siendo estas las siguientes:



*Figura 5. Atributos e inconvenientes de las clases de motivación por G.Pizano, 2003, p.200*

El adquirir nuevos conocimientos exige un trabajo disciplinado y organizado, frente a ello, los estudiantes intrínsecamente motivados tiene una mejor actitud y disposición que los extrínsecamente motivados.

### 2.3.4.4 Procedimientos para promover la expectativa

Al respecto, Pizano (2003), realiza la siguiente propuesta:

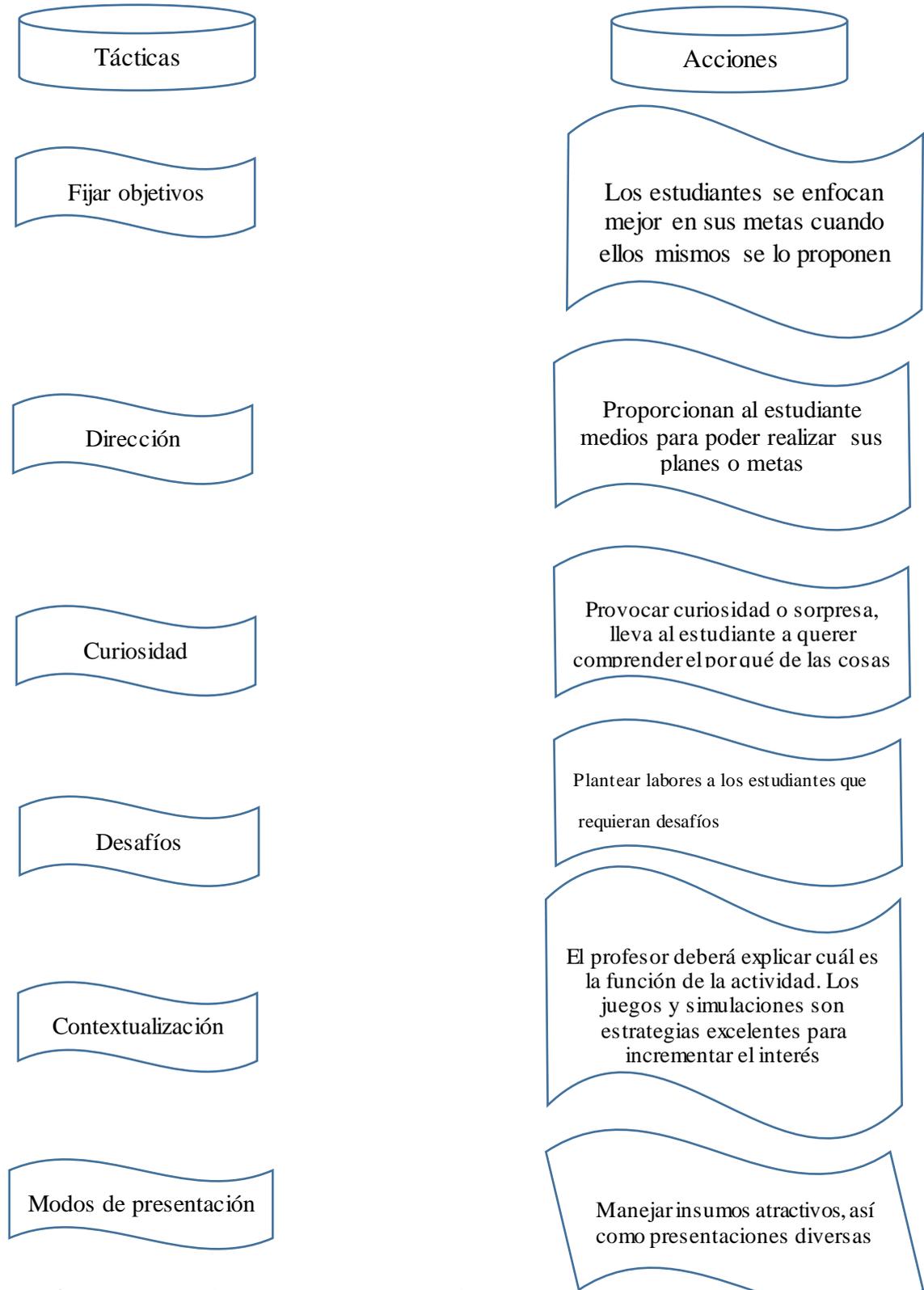


Figura 6. Estrategias y funciones para promover la motivación intrínseca por G. Pizano, 2003, Psicología del aprendizaje p.210.

### **2.3.5 Rendimiento Académico**

Existen diversos enfoques que permiten definir el rendimiento académico que a continuación se cita:

Según García y Palacios (1991) el rendimiento académico como concepto y tema de estudio es dinámico y estático, pues responde al proceso de aprendizaje y se objetiva en un "producto" ligado a medidas y juicios de valor, según el modelo social vigente.

Así también, podemos citar a Tejedor y García-Valcárcel (2007) en la práctica, la mayoría de investigaciones destinadas a explicar el éxito o el fracaso en los estudios miden el rendimiento académico a través de las calificaciones o la certificación académica de un estudiante.

Sin dejar de lado a Díaz, Peio, Arias, Escudero, Rodríguez, Vidal (2002) 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.

Como se observa, el rendimiento académico puede ser evaluado por diversas perspectivas en especial en el nivel de educación superior. El propósito de citar a los autores anteriores es producto de tener un panorama más amplio sobre el tema de estudio para esta investigación.

#### **2.3.5.1 Variables asociadas al rendimiento académico a nivel superior**

El rendimiento académico a nivel superior se ve influenciado por diversas variantes que a continuación citaremos tomando como referencia a Ocaña (2011), quien hace referencia:

- a) Características académicas del colegio de procedencia.
- b) El nivel de rendimiento en la etapa escolar.
- c) El rendimiento en las evaluaciones de aptitud y los exámenes de admisión.
- d) El rendimiento previo en cursos prerrequisitos u otras asignaturas universitarias.
- e) El esfuerzo y los efectos de las cargas laborales o académicas.
- f) La vocación del estudiante.
- g) Infraestructura académica de los centros educativos a nivel superior.

### **2.3.5.2 Factores asociados con el rendimiento académico**

Debido al avance del conocimiento de la sociedad actual, las instituciones educativas de los diferentes niveles de educación básica regular y superior están obligados a estar en consonancia con este avance.

Por ello, buscaron delimitar que factores favorecen el rendimiento académico; sin embargo, sobre rendimiento académico revelan una multicausalidad, es decir, incluyen diferentes agentes y escenarios eventuales en la fase de enseñanza – aprendizaje. Estos factores son de orden interno o externo si queremos graficarlos de una forma. Así también, pueden ser de orden personal, social e institucional.

Luego de lo mencionado, es importante citar a Guzmán (2012) quien propone los siguientes factores que influyen en el rendimiento académico:

#### **A) Factores inherentes al alumno :**

- Falta de preparación para acceder a estudios superiores o niveles de conocimiento no adecuados a las exigencias de la universidad.
- Desarrollo inadecuado de aptitudes específicas acordes con la carrera de elegida por el estudiante.
- Aspectos de índole actitudinal.
- Falta de métodos de estudio.
- Estilos de aprendizaje no acorde con la carrera.

#### **B) Factores inherentes al profesor**

- Falta de tratamiento individualizado a los estudiantes.
- Falta de atención a la tarea docente.
- Deficiencias pedagógicas (mal uso de los recursos didácticos, inadecuada evaluación, escasa motivación a los estudiantes, falta de claridad expositiva etc.)

#### **C) Factores inherentes a la organización académica universitaria**

- Ausencia de los objetivos claramente definidos.
- Falta de coordinación entre distintas materias.
- Sistemas de selección utilizados.

El estudio, auspiciado y financiado por el Consejo Social, refleja también que los jóvenes universitarios otorgan una mayor responsabilidad a los factores relacionados con el profesorado cuando intentan explicar las posibles causas de su bajo rendimiento. Así, entre las quejas más habituales figuran: La "falta de estrategias de motivación", la "escasa

comunicación con los alumnos", el "tipo de examen utilizado", la "excesiva exigencia" e, incluso, la "subjetividad del profesor en la corrección"

Según Tinoco (2012), las justificaciones que menos relevancia le damos con relación a los estudiantes de nivel universitario son: pocas clases prácticas, jornadas académicas exhaustas, entre otras podrían ser interesantes tomarlas en cuenta para que nos ayuden a explicar los casos de ausentismos y desinterés por parte del estudiante universitario.

Según Tejedor (1998) en una investigación con los alumnos de la Universidad de Salamanca determinó las siguientes causas con conlleva a la disminución del rendimiento académico:

- Los estudiantes creen que la dificultad y extensión de las materias y el elevado número de exámenes disminuyen su rendimiento académico.
- La dificultad intrínseca de algunas materias.
- El excesivo número de asignaturas que los estudiantes tienen que cursar cada año.
- La extensión desproporcionada de los programas y el elevado número de exámenes y trabajos.

En el Perú, el rendimiento académico a nivel superior se ve afectado por las condiciones laborales e ingresos limitados, que exige a la mayoría de educandos a laborar e instruirse al mismo tiempo. Otras deficiencias se dan con respecto a la infraestructura y equipamiento de las universidades o institutos superiores, convirtiéndose en un generador de baja calidad y rendimiento.

Según Goyenechea (2005) en un estudio realizado en una institución educativa perteneciente a la ciudad de Lima quien cuenta con un equipamiento óptimo para la realización de sus clases y con un equipo docente certificado orientado a enfocarse en las necesidades de sus estudiantes sin embargo su falencia es su sistema de evaluación que está dirigido a niveles cognitivos dejando de lado el establecimiento de métodos y comportamientos acordes a la demanda del mercado laboral y perfil profesional .

Finalmente, como conclusión, hablar de una disminución del rendimiento académico es un aspecto amplio considerando los factores que influyen son diversos y para caso es importante hacer un análisis particular al respecto.

### **2.3.5.3 Propiedades del rendimiento académico**

García y Palacios (1991) efectuó una investigación a manera de comparar las definiciones de desempeño académico, concluyendo que el protagonista de la educación es un ser

social. Así también, precisaron algunas especificaciones sobre el desempeño académico tales como: es activo, en otros momentos invariable, busca discernir la realidad y con una connotación moral.

#### **2.3.5.4 Medición y Categorías del Rendimiento Académico**

Durante mucho tiempo el proceso de enseñanza – aprendizaje está en función a los logros que adquiera el estudiante, por ello la evaluación es un proceso inherente durante la relación docente y alumno; sin embargo, el tiempo ha hecho que el sistema y los instrumentos de evaluación varíen a manera de obtener información sobre los logros del alumno. La información obtenida es de orden cualitativa como cuantitativa.

La educación bajo competencias propone que el proceso de evaluación del rendimiento académico es acumulativo; es decir, en toda la experiencia del aprendizaje, el instructor debe evaluar a los alumnos para ver sus logros bajo la presencia de indicadores claros tanto para el docente como para el alumno.

Según Díaz (2012) sostiene que las escalas de evaluación más comunes en sistema educativo en nuestro país pertenecen al sistema ordinal que va desde cero (0) a veinte (20).

Echevarría (2013) considera que existen tres agentes que permitan una diligente obtención de conocimientos tales como: comportamiento en el salón, adecuación social y aprobación de sus pares.

Romero (2006) evidenció que las situaciones sociales entre el maestro y el estudiante, influye en desempeño educativo. Por tal razón, la disposición del maestro hacia el estudiante contribuye de forma relevante en el proceso de adquisición de conocimientos.

#### **2.3.5.5 Rendimiento académico y calidad de la educación superior**

Los resultados del sistema de educación superior universitario o técnico se miden principalmente por el éxito académico alcanzado en sus alumnos, la idoneidad de sus graduados, sus tiempos de duración, su inserción laboral entre otros rubros. Paralelamente a ello, existen acciones como: Los programas de investigación y la proyección social, que nacen a partir de los aportes de sus docentes miembros de la comunidad educativa.

Teniendo en consideración lo mencionado inicialmente, surge la importancia de monitorear los resultados académicos de los estudiantes, logrando conocer los factores que mayor incidencia como es el caso de los resultados del rendimiento académico de los estudiantes y diseñar para ello estrategias de intervención en la medida de lo posible, desde donde a la entidad de educación superior pertenece.

Es importante mencionar que, la educación superior pública que hoy en día está venida a menos considerando los pocos recursos con los que cuenta y si se espera de ella contar con resultados óptimos en cuanto a su eficiencia y eficacia, lleva a suponer una buena distribución de los recursos logrando un máximo de efectividad y más casos de inserción social, permitiendo a los estudiantes la adquisición del título profesional en los tiempos estipulados.

Según Rodríguez, Fita y Torrado (2004) tener cifras reales acerca de la cantidad de alumnos que ingresan a su vez culminan su ciclo universitario logrando obtener su título profesional en periodos razonables. Convirtiéndose, esta situación académica en un icono de calidad y un fundamento decisivo para mayores inversiones en el sector educativo.

El tema calidad de la educación superior es ampliamente polémico porque no hay un criterio consensuado por la complejidad de factores que convergen en el mismo. Y a ello, se une el rendimiento académico de los estudiantes considerando solo una dimensión de su análisis y quizás la más importante.

Los distintos sectores que conforman la sociedad están necesitando garantizar el servicio de excelencia pedagógica tanto a nivel estatal como particular y por ello, se han sometido a revalidaciones, licenciamientos, evaluaciones por entidades acreditadoras a manera de garantizar a sus estudiantes la calidad de su servicio educativo. Tal motivo, es conveniente monitorear la utilización de los recursos materiales, humanos y su impacto social.

### **2.3.6 Propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología**

La asignatura de Psicología objeto de análisis en la presente investigación, se encuentra ubicado en el segundo semestre de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima y la sumilla aprobada para el mismo establece:

La asignatura de Psicología es un curso que pertenece al campo de estudio de Administración y se dicta en la carrera de Gestión y Negocios. Brinda al estudiante las herramientas que le permitirán comprender temas como el comportamiento humano dentro de la organización, sus relaciones, actitudes y el comportamiento individual, grupal y corporativo. La asignatura abarca temas acerca del estudio e investigación de la conducta humana en el trabajo. (Fuente oficial del silabo del curso y plan curricular)

Esta asignatura está compuesta por los siguientes temas:

La personalidad, el comportamiento en la organización, inteligencia emocional, equipos de trabajo, cambio organizacional, cultura organizacional, motivación en los equipos de trabajo, comunicación organizacional y liderazgo.

De acuerdo al silabo utilizado para esta asignatura durante el período académico 2017-I, las competencias fueron:

Competencia 1: Reconoce adecuadamente la importancia del estudio e investigación de la conducta humana en el trabajo.

Competencia 2: Conoce la importancia de los equipos de trabajo dentro de la cultura de una empresa.

Competencia 3: Describe los programas motivacionales, formas de comunicación y los estilos de liderazgo en los equipos de trabajo. (Referencia del silabo de la asignatura del curso y de su plan curricular).

Es importante precisar con respecto al silabo original, se ha mantenido la sumilla, las competencias, contenidos conceptuales y número de semanas de clase.

Asimismo, ha permanecido el tiempo de duración de clases; es decir, son nueve semanas de clases efectivas. Las asignaturas se dictan por módulos cuya duración es de dos meses y medio.

A manera de contribuir con la calidad educativa de la institución educativa en cuestión se propone un diseño por competencias para la asignatura de Psicología con una propuesta de silabo por competencias con las salvedades mencionadas anteriormente. Véase en el anexo #2.

De igual forma se presenta planes de clase por unidades del curso de psicología. Véase en el anexo #3.

Así también, se muestra instrumentos de evaluación que podrían ser utilizados en las sesiones de clase. Véase en el anexo #4.

Por otro lado, se expone dentro de la propuesta un instrumento para evaluar la metodología de enseñanza de la asignatura de Psicología. Véase en el anexo # 5.

Finalmente, se manifiesta dentro de la propuesta un instrumento para evaluar los planes de clase de la asignatura de Psicología. Véase en el anexo # 6

## **2.4 Definición de términos básicos**

**2.4.1 Método de Enseñanza:** Comprende un conjunto de principios y métodos utilizados para la instrucción impartida por los maestros, con la finalidad de lograr el aprendizaje deseado por los estudiantes

**2.4.2 Constructivismo:** Conjugación de diferentes paradigmas psicológicos que precisan existencia y prevalencia de procesos activos de autoestructuración y reconstrucción de los saberes culturales, los cuales permiten explicar la génesis del comportamiento y del aprendizaje.

**2.4.3 Propuesta metodológica:** consiste en configurar un proceso de enseñanza-aprendizaje en educación. Para fundamentarlo es necesario hacer un recorrido y análisis teórico de los diferentes paradigmas del aprendizaje, que van desde las corrientes del pensamiento del aprendizaje por asociación propuestas por Pavlov y Skinner hasta la teoría del aprendizaje relacionados con los procesos cognitivos de Ausbel, Piagety Vigotsky. La propuesta tiene como finalidad potenciar un mejor desarrollo de las habilidades. Además, se puede adaptar para ser aplicada por el docente de las diferentes áreas del conocimiento.

**2.4.4 Diseño por competencias:** Se orienta a la probabilidad de movilizar un conjunto de recursos (saber, saber hacer, saber ser) para resolver situaciones problema. Un diseño por competencias surge a consecuencia de una realidad basada en el hecho que los estudiantes al graduarse poseen un conjunto de conocimientos obsoletos y que no responden a lo que necesitan para actuar en su realidad profesional.

**2.4.5 Habilidades:** Proviene del latín “habilitas” hace referencia a la facilidad, aptitud y rapidez para llevar acabo cualquier tarea o actividad. Son procesos que se ponen en acción buscando la eficiencia y eficacia, pero además integran, comprensión de la situación y responsabilidad.

**2.4.6 Motivación Extrínseca:** tiene influencia de elementos externos en función al feedback que recibe de su entorno a partir sus logros en su rendimiento académico

**2.4.7 Motivación Intrínseca:** depende del mismo estudiante. El alumno obtiene placer por el hecho de adquirir nuevos conocimientos.

## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 General:

Hg: La aplicación de una propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, mejorará significativamente **el rendimiento académico y motivación** de los estudiantes de un Instituto Superior de Lima

### 2.5.2 Específica:

1. La aplicación de un diseño por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima, mejorará significativamente **el rendimiento académico** en los estudiantes del grupo experimental con respecto a los del grupo de control que realiza el diseño tradicional.
2. La aplicación de un diseño por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima, mejorará significativamente **la motivación** en los estudiantes del grupo experimental con respecto a los del grupo de control que realiza el diseño tradicional.

### Hipótesis de trabajo

**HT1:**El rendimiento académico logrado por el grupo experimental (GE) posterior a la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor en el post test que en el pre test.

**HT2:**El rendimiento académico logrado por el grupo experimental (GE) posterior a la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor que en el grupo de control (GC) por el post test.

**HT3:**El nivel de motivación logrado es por el grupo experimental (GE) posterior a la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor en el post test que en el pre test.

**HT4:** El nivel de motivación logrado por el grupo experimental (GE) posterior a la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor que en el grupo de control (GC) por el post test.

## 2.6 Variables

- VI: Propuesta metodológica por competencias: Metodología, Planes de Clase y Sistema de Evaluación
- VD1: Rendimiento académico de los estudiantes: Niveles de Logro e Indicadores de Evaluación
- VD2: Motivación de los estudiantes: extrínseca e intrínseca
- VC: Sexo: Ambos  
Edad: 17 a 20 años  
Grado de instrucción: Superior

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
VI: Propuesta metodológica por competencias	Sistema de medios:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica las acciones concretas a planificar por parte del docente que van a permitir al alumno el logro de un aprendizaje</li> <li>Reconoce la estructura y funcionabilidad de las diferentes secuencias del proceso de asimilación.</li> <li>Identifica al instructor como facilitador del aprendizaje</li> <li>Supervisa el proceso de aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul>	Lista de cotejo para evaluar la metodología de enseñanza del curso de psicología
	• Metodología		
	• Planes de clase	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fórmula adecuada y efectivamente el proceso de planificación de la sesiones de clase.</li> <li>Identifica si el docente presenta un nivel de dominio pedagógico en la planificación y organización de sus sesiones de clase.</li> <li>Demuestra el uso de habilidades comunicativas efectivas para la planificación de sesiones de aprendizaje.</li> <li>Utiliza de manera efectiva el uso de los recursos y equipos disponibles.</li> </ul>	Lista de cotejo para evaluar los planes de clase del curso de psicología
	• Sistema de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formula adecuadamente los niveles de logro esperados en los estudiantes en las sesiones de aprendizaje propuestas.</li> </ul>	Listas de cotejo Escalas de rango Fichas de observación Rubricas
VD1: Rendimiento académico de los estudiantes en el curso de psicología	• Niveles de logro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propone la aplicación y planificación de instrumentos y sus niveles de logro que requiere desarrollar el estudiante teniendo en cuenta los</li> </ul>	Examen Parcial Examen Final Prácticas escritas Prácticas orales

		niveles: bajo, promedio y alto.	Trabajos grupales e individuales Intervenciones orales
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora en sus planes de clase indicadores que sean medibles, observables y conlleve a la reflexión del estudiante.</li> </ul>	Lista de comprobación dirigido a evaluar la viabilidad de los enunciados de desempeño propuestos en situaciones de aprendizaje
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de evaluación</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Extrínseca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reafirma preferencia por tareas que le permitan trabajar en equipo.</li> <li>Identifica el deseo de obtener buenas calificaciones y reconocimiento de su entorno.</li> </ul>
			<p>Test Ceam-M: Items: 103,109,115,121,127,133,139,145,151,157</p> <p>Items: 104,110,116,122,128,134,140,146,152,158</p>
VD2: Motivación de los estudiantes		<ul style="list-style-type: none"> <li>Intrínseca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experimenta el deseo de salir adelante por medio de sus estudios y sus buenas calificaciones.</li> <li>Expresa un marcado interés por aprender contenidos nuevos sin considerar recompensas externas.</li> <li>Demuestra confianza en sus capacidades para aprender, estudiar y realizar trabajos académicos de las diferentes asignaturas</li> <li>Interpreta la influencia de atribución interna a comparación de la atribución externa con relación al éxito académico</li> </ul>
			<p>Test Ceam-M: Items: 101,107,113,119,125,131,137,143,149,155</p> <p>Items: 102,114,120,126,132,138,144,150,156</p> <p>Items: 105,111,117,123,129,135,141,147,153,159</p> <p>Items: 106,112,118,124,130,136,142,148,154,160</p>
VInterviniente: Sexo Edad Grado de instrucción	Masculino y Femenino 17-18-19-20 años Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registrar adecuadamente los datos de filiación de los miembros de la muestra.</li> </ul>	Ficha de datos

## CAPITULO 3: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

### 3.1 Tipo, método y diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2015) es el estudio explicativo porque está orientado al descubrimiento de los factores causales que ha podido afectar o incidir la ocurrencia de un fenómeno.

Es decir una investigación explicativa, porque se buscó analizar la influencia de la propuesta metodológica en el curso de Psicología de la especialidad de Gestión y Negocios en un Instituto Superior de Lima; y además contrastar en la práctica, los resultados de la aplicación de un nuevo modelo de enseñanza aprendizaje y su efecto en el rendimiento académico y motivación de los estudiantes de Gestión y Negocios.

El diseño de la investigación es de tipo cuasi experimental.

Sánchez y Reyes (2015), este diseño se emplea en situaciones en las cuales es difícil el control experimental riguroso. Cuando el investigador no es capaz de asignar a los sujetos aleatoriamente. Una de estas situaciones es precisamente el ambiente en el cual se desarrolla la educación.

Para la presente investigación se emplearan dos grupos (GE y GC) de estudios ambos grupos se le va efectuar una medición previa (pre test) de la VD (rendimiento académico y motivación). Luego, será sometido el GE (grupo experimental) al experimento o tratamiento (X); es decir, aplicar la VI (propuesta metodológica por competencias). Finalmente, tanto el GE y GC se someterán a una nueva evaluación comparativa de la VD (variable dependiente).

A continuación, el esquema correspondiente a lo anteriormente mencionado:

<b>Grupos</b>	<b>Pre prueba</b>	<b>Tratamiento</b>	<b>Postprueba</b>
<b>GE</b>	<b>O1</b>	<b>X</b>	<b>O2</b>
<b>GC</b>	<b>O3</b>	<b>-</b>	<b>O4</b>

Sánchez, H y Reyes, C (2015). Metodología y diseños en la investigación científica.

Donde:

**GE**= Los educandos de la carrera de Gestión y Negocios del III ciclo diurno. Aula A

**GC**= Los educandos de la carrera de Gestión y Negocios del III ciclo diurno. Aula B

**O1**= Evaluación de conocimientos previos en el curso de psicología

**O3**= Evaluación de conocimientos previos en el curso de psicología

**X** = Aplicación de la propuesta por metodológica por competencias

**O2**=Calificaciones obtenidas al final del curso de psicología del grupo experimental

**O4** = Calificaciones obtenidas al final del curso de psicología del grupo de control

### **3.2 Población de estudio**

La población donde se extraerá la muestra estará constituida por los alumnos pertenecientes a un Instituto Superior ubicado en el distrito de Santiago de Surco perteneciente a la ciudad de Lima. En esta institución educativa se imparte diversas carreras de educación superior dentro de ellas la carrera de Gestión y Negocios. Dicho instituto alberga mil doscientos alumnos de ambos sexos. Con respecto a la carrera de Gestión y Negocios matriculados en el semestre académico 2017-I, son trescientos cincuenta estudiantes.

En relación a la zona elegida para la población de la presente investigación, es la zona de Surco porque es una zona urbanizada y a su vez consta de gran número de institutos superiores, siendo en su mayoría de nivel socioeconómico medio.

Las causas que promovieron a seleccionar el instituto superior elegido son:

\*Los jóvenes que estudian en este instituto superior pertenecen a un nivel socioeconómico medio.

\* Posee una buena infraestructura que facilita la buena enseñanza

### **Muestra**

Para los efectos del presente proyecto de investigación se tomará en cuenta las características mencionadas anteriormente.

La muestra estará conformada por los estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios, pertenecientes al III ciclo del turno mañana ubicados en el aula A como grupo experimental (treinta estudiantes).

El segundo grupo conformado por los estudiantes del III ciclo del turno mañana ubicados en el aula B como grupo de control (treinta estudiantes).

Finalmente, la muestra representará el dieciséis por ciento de la población total de los estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios.

### 3.3 Diseño Muestral

En cuanto a la técnica de selección de la muestra, se utilizará el muestreo No Probabilístico - Intencionado.

Según Sánchez, H y Reyes, C (2015) en este tipo de muestreo quien selecciona la muestra lo que busca es que esta sea representativa de la población de donde es extraída.

La muestra del grupo experimental estará conformada por los treinta estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios que vienen cursando el tercer ciclo del turno mañana ubicados en el aula A y asimismo, la muestra del grupo de control estará conformada por treinta estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios que vienen cursando el tercer ciclo del turno mañana ubicado en el aula B.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Estará comprendido por el análisis de documentos académicos, tales como: El plan curricular, el perfil profesional, silabo del curso de psicología (ver anexo# 9) y los resultados de las evaluaciones parciales y finales del curso de Psicología.
- Test CEAM posee dos dimensiones a evaluar; sin embargo, para efectos de esta investigación se considerará solo la dimensión vinculada con el aspecto motivacional. Entonces, solo se aplicará el **CEAM- M** a los educandos del grupo de control, para luego hacer la comparación con el grupo experimental luego de la aplicación de la propuesta metodológica.

### Ficha Técnica del Test CEAM

Nombre original:	Cuestionario de estrategias de aprendizaje y motivación (CEAM)
Autores:	Carlos L. Ayala Flores, Rosario Martínez Arias y Carlos Yuste Hernanz
Año:	2004
Editor del test en su	

Versión original:	Instituto de Orientación Psicológica EOS
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Variable, entre 15 a 20 minutos
Aplicación:	Jóvenes 12 A 18 años
Significación:	Evalúa habilidades y rendimiento académico, motivación, estrategias de aprendizaje

#### Validez y Confiabilidad

El Instituto de Orientación Psicológica Asociados EOS (2004) presenta el coeficiente alpha o de consistencia interna de los cuatro factores y de las puntuaciones totales.

Tabla 2

*Coficiente alpha de las puntuaciones en los factores y en la escala total*

Escala	Alpha	IC 95%
Estrategia de organización	0.8625	(0.8521; 0.8724)
Regulación metacognitiva	0.8490	(0.8376; 0.8598)
Establecimiento de relaciones	0.7917	(0.7760; 0.8067)
Aprendizaje superficial	0.6578	(0.6233; 0.6772)
Total	0.8937	(0.8860; 0.9075)

Tabla 3

*Coefficiente alpha de las puntuaciones en los factores*

Escala	Alpha	IC95%
Valoración del aprendizaje	0.8255	(0.8124; 0.8381)
Motivación intrínseca	0.8074	(0.7930; 0.8213)
Aprendizaje de grupo	0.7932	(0.7776; 0.8081)
Necesidad de reconocimiento	0.7011	(0.6786; 0.7226)
Autoeficacia	0.7266	(0.7060;0.7463)
Atribución interna de logro	0.7031	(0.6808; 0.7245)

- Con el Test de CEAM (cuestionario de estrategias de aprendizaje y motivación) de procedencia española. Se hace una revisión a diversas fuentes, el mismo que no ha sido adaptada para nuestro país. Por ello, se recurrió hacer una validación por jueces expertos. Además, se realizó un cuestionario donde los jueces expertos describían su aceptación del instrumento para esta investigación. En los anexos se presentan las cartas y cuestionario mencionado.
- El Test CEAM procede del Instituto de orientación psicológica asociados EOS de procedencia española. Está compuesto por una cartilla de preguntas, manual de instrucciones y un CD para la corrección del test respectivo.
- Con relación de la cartilla del Test CEAM, está compuesto por cuarenta ítems o reactivos que están enfocados a evaluar la dimensión cognitiva y las ciento veinte restantes evalúan la dimensión motivacional. En total son ciento sesenta ítems o reactivos que conforman la prueba.
- Es importante precisar que, los datos que serán tomados en cuenta serán solo los resultados obtenidos del Test CEAM –M (que evalúa la dimensión motivacional) En los anexos se encuentra la copia de la ficha de evaluación.
- Para evaluar el rendimiento académico de los estudiantes de Gestión y Negocios será mediante el conjunto de evaluaciones que conforman el curso. El sistema de

evaluación del curso estará enfocado a contenidos de índole conceptual, procedimental y actitudinal.

- La propuesta metodológica basada en competencias diseñadas para esta investigación está compuesta por :
  - ✓ Silabo de la asignatura de psicología por competencia ( ver anexo # 2)
  - ✓ Planes de clase por unidades del cursos de psicología ( ver anexo #3)
  - ✓ Instrumentos de evaluación utilizados en las sesiones de clase ( ver anexo #4)
  - ✓ Instrumento para evaluar la metodología de enseñanza del curso de psicología (ver anexo #5) para casos de auditoria docente.
  - ✓ Instrumento para evaluar los planes de clase del curso de psicología (ver anexo # 6) para casos de auditoria docente.
  - ✓ Instrumento para evaluar la viabilidad de los indicadores utilizados en los planes de clase (ver anexo # 8) para casos de auditoria docente.

Asimismo, se describe con mayor precisión la propuesta metodológica en la parte teórica específicamente en la página 47.

Por tratarse de un proyecto de tesis, los instrumentos anteriormente mencionados serán validados por juicio de expertos cuando se presente la tesis con las correcciones si hubiese de lugar.

### **3.5 Recolección de Datos**

Para la elección de los participantes que formaron parte de la presente investigación, se solicitó autorización a la respectiva directora del Instituto Superior para lo cual se presentó una solicitud explicando de manera detallada los lineamientos de la investigación.

Seguidamente se hizo las coordinaciones pertinentes con los maestros de ambos turnos para determinar los ambientes e instrumentos a utilizar para la aplicación de la propuesta metodológica y las evaluaciones respectivas.

Con respecto a la recolección de datos a nivel académico, se revisó de manera exhaustiva, la información sobre el plan curricular, perfil y sílabos; así como, se tomó en cuenta las evaluaciones de tipo parcial y final que los alumnos rindan durante el curso de Psicología. Así también, se aplicó el Test de CEAM-M (test psicológico) bajo los requerimientos y exigencias que amerita una prueba psicológica para los estudiantes.

La propuesta metodológica diseñada para la presente investigación (PROMECU) consta de un sílabo diseñado bajo un modelo por competencias.

Es importante precisar con respecto al sílabo original, se ha mantenido la sumilla, las competencias, contenidos conceptuales y número de semanas de clase.

Asimismo, ha permanecido el tiempo de duración de clases; es decir, son nueve semanas de clases efectivas. Los cursos se dictan por módulos cuya duración es de dos meses y medio.

A manera de contribuir con la calidad educativa de la institución educativa en cuestión se propone un diseño por competencias para el curso de Psicología con una propuesta de sílabo por competencias con las salvedades mencionadas anteriormente. Véase en el anexo #2.

De igual forma se presenta planes de clase por unidades del curso de psicología. Véase en el anexo # 3.

Así también, se muestra instrumentos de evaluación que fueron utilizados en las sesiones de clase. Véase en el anexo # 4.

Por otro lado, se expone dentro de la propuesta un instrumento que evaluó la metodología de enseñanza del curso de psicología. Véase en el anexo # 5.

Finalmente, se manifiesta dentro de la propuesta un instrumento que permite evaluar los planes de clase del curso de psicología.

## CAPITULO 4: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Presentación de los resultados

Tabla 4

*Comparación de los resultados de estadística descriptiva obtenidos en el Pre test y Pos test con respecto al rendimiento académico en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios*

Grupo Experimental			Grupo de Control		
Aplicación	Pre test	Post test	Aplicación	Pre test	Post test
N	30	30	N	30	30
X	11.8	14.73	X	12.86	12
Mediana	12	15	Mediana	12.5	12
Moda	15	16	Moda	12	12
Desviación Estándar	3.42	2.42	Desviación Estándar	2.19	2.27
Rango	13	11	Rango	9	9

En la tabla 4, se muestra las medidas de tendencia central tanto el grupo experimental y del otro equipo en dos momentos (pre test - post test) obtenidos con respecto al rendimiento académico en el curso de psicología en estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios.

Con respecto a la media podemos determinar que en el grupo experimental se produce un cambio en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre y post test). Es decir, en el momento post test se aprecia una mayor puntuación que el pre test. Estos puntajes aumentan significativa visualizando un efecto positivo de la metodología por competencias en el rendimiento de los alumnos de la carrera de gestión y negocios.

Sin embargo el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental evidencia una variación significativa con respecto del pre test al

pos test es decir de 12 puntos a 15 puntos. Esto significa que la puntuaciones con respecto a su rendimiento académico pasa de una calificación cuya tendencia se acrecienta positivamente poniendo de manifiesto la efectividad de la metodología por competencias en el curso de psicología.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test y post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando un mejoramiento en las calificaciones que van de regular a una condición de buena con relación a su rendimiento académico en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control no evidencia mayor variación. Lo que nos hace precisar que su rendimiento se encuentra dentro de la categoría de bajo.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión es menor en sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el grupo de control las calificaciones se ven dispersadas con mayor relevancia en el post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue bajando en el caso del post test permitiéndonos visualizar un cambio más homogéneo de las puntuaciones logradas.

Mientras el grupo de control se mantiene en los dos momentos.

Tabla 5

*Comparativo de los puntajes del Pre test y Post test respecto al rendimiento académico utilizando Chi cuadrada*

	Grupo Experimental			Grupo de Control		
	Aprobaron	Desaprobaron	Total	Aprobaron	Desaprobaron	Total
Pretest	18	12	30	26	4	30
Postest	27	3	30	22	8	30
Total	45	15	60	48	12	60
Chi2	7,2			1.64		
gl	3.84				3.84	

La tabla 5, expone las calificaciones obtenidas por los educandos pertenecientes al curso de psicología. Asimismo, se obtienen las calificaciones en dos momentos (pre test - pos test). Esta investigación se realizó con una muestra de 60 estudiantes de la carrera de Gestión y Negocios quienes cursan la asignatura de psicología en el III ciclo de formación académica distribuida en dos grupos de treinta estudiantes. El primer grupo de treinta denominado grupo A (grupo experimental) y el segundo grupo denominado grupo B (grupo de control). Para conocer los niveles de distribución de las frecuencias en cada momento de la evaluación (pre test y post test) para ambos grupos (experimental y de control) se aplicó la prueba estadística Chi cuadrada.

Para el caso del grupo experimental se adquirió un valor de Chi cuadrada de 7.2. Esto nos lleva a precisar, que hay diferencias significativas entre ambas frecuencias logrando concluir que la propuesta metodológica basada en competencias tuvo un efecto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes del tercer ciclo de la carrera de Gestión y Negocios del III ciclo – grupo A.

Con respecto al grupo de control representado por el grupo B el valor de Chi cuadrada fue 1.64. Podemos concluir para este caso que no hay diferencias significativas entre ambos momentos de

la evaluación. Es decir, las calificaciones relacionadas con el rendimiento académico de este grupo se mantienen.

Tabla 6

*Comparativo de los puntajes: pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Valoración del estudio*

Grupo Experimental

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	64.2	55.5	40	24.34	80
Posttest	30	70.1	56.4	55	18.00	60

Grupo Control

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	34.31	38	55	25.07	88
Posttest	30	34.23	37	54	34.36	88

En la tabla 6, se muestra las medidas de tendencia central tanto grupo experimental y de control en dos momentos (pre y post) obtenidos con respecto a niveles de motivación de los educandos de la especialidad de Gestión y Negocios en el curso de psicología. Por la naturaleza del test aplicado se analizará la variable motivacional de manera disgregadas en sub áreas.

Con respecto a la sub área Valoración del estudio presenta una media en el grupo experimental que evidencia cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre y post test). Es decir, en el momento post test se aprecia una mayor puntuación que el pre test.

Estos puntajes aumentan de manera significativa visualizando un efecto positivo de la metodología por competencias en la motivación con respecto a la sub área de valoración del estudio. Sin embargo el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental evidencia una variación con respecto del pre test al pos test. Esto significa que las puntuaciones con respecto a su motivación pasa de una calificación cuya tendencia se acrecienta poniendo de manifiesto la efectividad de la metodología por competencias en el curso de psicología con respecto a la motivación.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test y post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando un mejoramiento en las calificaciones que van de promedio a una condición superior con relación a sus niveles de motivación en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control no evidencia mayor variación. Lo que nos hace precisar que su rendimiento se encuentra dentro de la categoría de bajo.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión es menor en sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el grupo de control las calificaciones se ven dispersadas con mayor relevancia en el post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue bajando en el caso del post test permitiéndonos visualizar un cambio más homogéneo de las puntuaciones adquiridas.

Mientras en el grupo de control no evidencia cambios a nivel pre test y pos test

Tabla 7

*Comparativo de los puntajes: pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Motivación Intrínseca*

Grupo Experimental

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	71.83	77	86	21.15	82
Posttest	30	71.72	76.5	86	28.65	88

Grupo Control

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	39.03	40	90	13.16	83
Posttest	30	38.8	39	89	19.75	84

En la tabla 7, se muestra las medidas de tendencia central tanto del grupo experimental y de control en dos momentos (pre- pos) obtenidos con respecto a niveles de motivación de los educandos en el curso de psicología.

Por la naturaleza del test aplicado se analizara la variable motivacional de manera disgregadas en sub áreas.

Con respecto a la sub área Motivación Intrínseca presenta una media en el grupo experimental no evidencia un cambio en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre y post test). Es decir, en el momento post test se aprecia una puntuación similar al pre test.

Estos puntajes no presentan mayor aumento no evidenciando efectos positivos de la metodología por competencias en la motivación intrínseca. Sin embargo, el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental no evidencia una variación con respecto del pre test al pos test.

Esto significa que las puntuaciones con respecto a su motivación intrínseca no sufren cambios significativos poniendo en duda la efectividad de la metodología por competencias en el curso de psicología con respecto a la motivación intrínseca.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test y post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental no presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando una estabilidad con respecto a los niveles de motivación intrínseca en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control no evidencia mayor variación. Lo que nos hace precisar que su motivación intrínseca se encuentra dentro de la categoría de bajo.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión aumenta sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el equipo de control las calificaciones se ven dispersadas con mayor relevancia en el post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue aumentando en el caso del post test permitiéndonos visualizar un cambio más heterogéneo de las puntuaciones adquiridas.

Mientras en el grupo de control no evidencia cambios significativos a nivel pre test - pos test.

*Comparativo pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Estrategias Sociales los puntajes*

**Grupo Experimental**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	49.67	54	16	29.47	82
Posttest	30	55	57.6	18	24.00	70

**Grupo Control**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	37.43	33.5	35	23.18	77
Posttest	30	38.5	33	34	28.45	88

En la tabla 8, se muestra las medidas de tendencia central tanto en el grupo experimental y de control en dos momentos (pre test - post test) obtenidos con respecto a niveles de motivación de los educandos pertenecientes al curso de psicología. Por la naturaleza del test aplicado se analizara la variable motivacional de manera disgregadas en sub áreas. Con respecto a la sub área Estrategias Sociales se produce cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre - post test). Presenta una media en el equipo experimental con cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre - post test). Es decir, en el momento post test se aprecia una puntuación mayor al pre test.

Estos puntajes presentan mayor aumento evidenciando efectos positivos de la metodología por competencias en la sub áreas de estrategias sociales. Sin embargo, el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental evidencia una variación con respecto del pre test al post test. Esto significa que las puntuaciones con respecto a la sub área de estrategias sociales sufren cambios significativos poniendo de manifiesto la efectividad de la metodología

por competencias en el curso de psicología con respecto a la sub área de estrategias sociales.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test - post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando cambios significativos con respecto a los niveles de la sub área de estrategias sociales en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control evidencia variación mínima. Lo que nos hace precisar que su motivación se encuentra dentro de la categoría de bajo.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión disminuye sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el grupo de control las calificaciones se ven dispersadas con mayor relevancia en el post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue disminuyendo en el caso del post test permitiéndonos visualizar una homogenización de las calificaciones obtenidas.

Mientras en el grupo de control evidencia cambios significativos a nivel pre test y pos test.

*Comparativo de los puntajes: pre test - post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Deseos de sobresalir*

**Grupo Experimental**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	64.8	70.5	86	27.89	87
Posttest	30	64.5	69.5	86	37.38	97

**Grupo Control**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	39.36	35	65	21.4	72
Posttest	30	40.13	35.5	65	25.36	76

En la tabla 9, se muestra las medidas de tendencia central tanto del grupo experimental y de control en dos momentos (pre test - post test) obtenidos con respecto a niveles de motivación de los educandos de la especialidad de Gestión y Negocios en el curso de psicología. Por la naturaleza del test aplicado se analizara la variable motivacional de manera disgregadas en sub áreas.

Con respecto a la sub área: deseos de sobresalir se produce ligeros cambios en los promedios adquiridos en ambos momentos de aplicación (pre - post test) presenta una media en el equipo experimental sin cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre - post test). Es decir, en el momento post test se aprecia una puntuación similar al pre test.

Estos puntajes no presentan mayor aumento no evidenciando efectos positivos de la metodología por competencias en la sub área de deseos de sobresalir. Sin embargo, el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental no evidencia una variación con respecto del pre test al pos test. Esto significa que las puntuaciones con respecto a la sub área: deseos de sobresalir no

sufren cambios significativos poniendo en duda la efectividad de la metodología por competencias en el curso de psicología con respecto a la motivación.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test y post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental no presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando una estabilidad con respecto a los niveles de la sub área: deseos de sobresalir en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control no evidencia mayor variación. Lo que nos hace precisar que la sub área motivacional se encuentra dentro de la categoría de bajo.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión aumenta sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el grupo de control las calificaciones se ven dispersadas con mayor relevancia en el post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue aumentando en el caso del post test permitiéndonos visualizar un cambio más heterogéneo de las calificaciones obtenidas.

Mientras en el grupo de control evidencia cambios significativos a nivel pre test - pos test acrecentando su heterogenia en sus puntuaciones

*Comparativo de los puntajes: pre test y post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Autoeficacia*

**Grupo Experimental**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	57.43	67	55	27.07	85
Posttest	30	56.7	67	55	29.52	90

**Grupo Control**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	37.63	35	17	24.88	91
Posttest	30	38.43	36	73	30.33	87

En la tabla 10, se muestra las medidas de tendencia central tanto el grupo experimental y de control en dos momentos (pre test - post test) obtenido con respecto a niveles de expectativa de los educandos de la especialidad de Gestión y Negocios en el curso de psicología. Por la naturaleza del test aplicado se analizara la variable motivacional de manera disgregadas en sub áreas.

Con respecto a la sub área: autoeficacia se produce cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre - post) presenta una media en el grupo experimental sin cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre - post). Es decir, durante el momento post test se aprecia una puntuación similar al pre test. Estos puntajes no representan mayor aumento no evidenciando efectos positivos de la metodología por competencias en la sub área: autoeficacia. Sin embargo, el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental no evidencia una variación con respecto del pre test al pos test. Esto significa que las puntuaciones con respecto a la sub área: autoeficacia no sufre

cambios significativos poniendo en duda la efectividad de la metodología por competencias en el curso de psicología con respecto a la motivación.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test y post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental no presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando una estabilidad con respecto a los niveles de la sub área: autoeficacia en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control no evidencia mayor variación. Lo que nos hace precisar que la sub área motivacional se encuentra dentro de la misma categoría.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión aumenta sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el grupo de control las calificaciones se ven dispersadas con mayor relevancia en el post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue aumentando en el caso del post test permitiéndonos visualizar un cambio más heterogéneo de las calificaciones obtenidas.

Mientras en el grupo de control evidencia cambios significativos en sus puntuaciones antes y después.

Tabla 11

*Comparativo de los puntajes: pre test - post test en estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios en la sub área: Atribución Interna*

**Grupo Experimental**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	57.43	67	67	27.07	85
Posttest	30	56.50	66.6	67	31	89

**Grupo Control**

Aplicación	Número	Media	Mediana	Moda	DS	Rango
Pretest	30	30.43	31	31	18.82	66
Posttest	30	31.03	30	30	19	69

En la tabla 11, se muestra las medidas de tendencia central tanto el grupo experimental y de control en dos momentos (pre test - post test) obtenidos con respecto a niveles de motivación de los educandos de la especialidad de Gestión y Negocios en el curso de psicología. Por la naturaleza del test aplicado se analizara la variable motivacional de manera disgregadas en sub áreas.

La sub área: atribución interna presenta una media cuyas puntuaciones no revelan cambios en los promedios adquiridos en los dos momentos de aplicación (pre y post test). Es decir, en el momento post test se aprecia una puntuación similar al pre test. Estos puntajes no presentan mayor aumento no evidenciando efectos positivos de la metodología por competencias en la sub área de atribución interna. Sin embargo, el grupo de control los promedios presentan una variación mínima.

De igual forma, con relación a la mediana cuya finalidad es medir la tendencia central en el grupo experimental no evidencia una variación con respecto del pre test al pos test. Esto significa que las puntuaciones con respecto a la sub área: atribución interna no sufren cambios significativos poniendo en duda la efectividad de la metodología por competencias en el curso de psicología con respecto a la motivación.

Por otro lado, el grupo de control su variación en la tendencia central es mínima en los momentos (pre test y post test).

Así también, con relación a la medida estadística denominada moda. El grupo experimental no presenta una variación en las puntuaciones pre y pos test. Evidenciando una estabilidad con respecto a los niveles de la sub área: atribución interna en el curso de psicología.

Paralelamente, en el grupo de control no evidencia mayor variación. Lo que nos hace precisar que la sub área motivacional se encuentra dentro de la categoría de bajo.

En cuanto a la desviación estándar podemos expresar en el caso del grupo experimental el nivel de dispersión aumenta sus puntuaciones en el post test si lo comparamos con el pre test. Mientras en el grupo de control las calificaciones se ven dispersadas en el pre test a comparación del post test.

Finalmente, el rango nos permite darnos cuenta la variabilidad de los datos en el caso del grupo experimental su variabilidad fue aumentando en el caso del post test permitiéndonos visualizar un cambio más heterogéneo de las calificaciones obtenidas.

Mientras en el grupo de control evidencia cambios significativos a nivel pre test y pos test acrecentando su heterogenia de sus puntuaciones.

## 4.2 Análisis de Resultados

A continuación, se hace el análisis y se discute los resultados considerando tanto la hipótesis central como las específicas:

Con relación a la hipótesis central que sostiene: La aplicación de una propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios mejorará significativamente el rendimiento académico y motivación de los estudiantes de un Instituto Superior de Lima.

Los resultados obtenidos en esta investigación refieren que sí existe un efecto positivo por parte de la propuesta metodológica con respecto al rendimiento académico. Sin embargo, por la parte de los aspectos motivacionales sus resultados son parciales. Es importante precisar que la naturaleza del Test Ceam-M no muestra resultados totales sino mediante sub áreas que en el transcurso del capítulo desarrollaremos.

Estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos por Martín, Ríos y Barrio (2012), quienes sostiene mediante una investigación realizada para evaluar el impacto de la metodología docente y evaluación por competencias en la materia Dirección de Producción dentro de los resultados obtenidos refiere que los alumnos lograron adquirir diversas capacidades como el trabajar en equipo, aplicar conocimientos para la práctica y motivación para el trabajo logrando alcanzar un mejor rendimiento en la asignatura mencionada.

De igual modo, Carlos (2009), realizó una investigación con el propósito de evaluar la enseñanza del curso de psicología que se impartía de manera tradicional. Se obtuvo resultados tales como la necesidad de buscar nuevos modelos de enseñanza. Dichos modelos debieran considerar una enseñanza efectiva mediante el uso de enfoques psicopedagógicos, fomentando relaciones interpersonales con los estudiantes, propiciando la motivación y un efectivo rendimiento académico.

Los resultados obtenidos en esta investigación guardan relación con los autores mencionados tomando en cuenta que el rendimiento y la motivación son aspectos fundamentales que debemos considerarlo durante la aplicación de una metodología de enseñanza. Así también, la metodología por competencias les permite adquirir a los estudiantes mayores capacidades que a futuro como profesionales de la Carrera de Gestión y Negocios podrán aplicarlo en su centro de trabajo.

Es importante precisar que tal influencia como lo hemos afirmado en la metodología en el aspecto motivacional fue parcial y esto se debe que en la institución educativa está en

proceso de aplicación de un currículo por competencias así también el curso de Psicología dentro de la Carrera de Gestión y Negocios está haciendo sus primeros avances relacionada con la variable motivacional.

Sin embargo, es preciso mencionar que estos resultados son el anticipo de los resultados que se tendrán cuando esta metodología por competencias sea aplicada en todas las asignaturas de la Carrera de Gestión y Negocios.

A continuación tomaremos en cuenta las hipótesis específicas:

En relación a la hipótesis específica # 1 la cual expresa: La aplicación de un diseño por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima, mejorará significativamente el desempeño académico en los educandos pertenecientes al grupo experimental con respecto al grupo de control que realizan un diseño tradicional.

Los resultados encontrados en la presente investigación revelan que la aplicación de un diseño por competencias para la asignatura de Psicología mejoró el rendimiento en los estudiantes a comparación del grupo de control.

Estas evidencias se relacionan con lo mencionado por Andrade (2003), quien sostiene que el examen enmarcado dentro del desempeño estudiantil perteneciente a los diferentes niveles académicos debiera demostrar el progreso de las aptitudes, conductas, destrezas mediante la resolución de casuísticas existentes.

De igual manera los resultados obtenidos son compatibles con los adquiridos por Cunza (2013) quien realizó una investigación que evalúa la metodología de enseñanza y su influencia con el rendimiento académico. Llegando a la conclusión que la capacitación e implementación en metodologías de enseñanza basadas en el desarrollo de capacidades logran el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Sin lugar a dudas el mejoramiento de las metodologías de enseñanza especialmente donde el protagonista es el estudiante y a la vez se promueve el desarrollo de capacidades generando que su rendimiento sea más efectivo en aras de la calidad educativa. Siendo este un reto actual para nuestra educación en los diferentes niveles en especial a nivel superior no universitario.

La hipótesis específica # 2 la cual formula: la aplicación de un diseño por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima, mejorará significativamente la motivación en los estudiantes del grupo experimental con respecto a los del grupo de control que realiza el diseño tradicional.

Se pudo encontrar que no hubo una relación total entre un diseño por competencias y la motivación de los estudiantes. Sin embargo, los resultados concuerdan parcialmente con algunas sub áreas del Test Ceam –M, es decir específicamente aquellas que están relacionadas con: valoración del aprendizaje y estrategias sociales. Estos resultados concuerdan con los datos obtenidos De Vivar (2013), quien realizó una investigación de tipo descriptivo-correlacional estudió sobre la vinculación entre aspectos como: motivación y el desempeño académico en estudiantes a nivel secundario. Concluyendo que se debe implementar tareas motivacionales durante las sesiones de aprendizaje a manera de lograr un mejor desempeño.

Así también, Meléndez (2013), realizó una investigación descriptiva con la participación de alumnos pertenecientes al último año del nivel secundaria. Se visualizó una deficiente expectativa para la atención durante las sesiones de aprendizaje en las áreas científicas. Demostrando que la metodología Webquest es un medio que propició una buena expectativa y actitud de los educandos.

Según lo manifestado por los autores mencionados así como por los resultados adquiridos en esta investigación el tipo de metodología de enseñanza en los estudiantes influye en la motivación de los estudiantes haciendo énfasis en aspectos como los deseos de aprender no necesariamente por una recompensa sino más bien por los deseos de sobresalir y confianza en sus capacidades para aprender y realizar trabajos académicos.

Seguidamente tomaremos en cuenta las hipótesis de trabajo:

Con respecto a las hipótesis de trabajo referidas al rendimiento académico podemos afirmar que la utilización de la propuesta metodológica fundamentada en competencias demuestra una mayor efectividad con respecto al rendimiento académico. Es decir las calificaciones alcanzadas por los estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios fueron mejores después de la aplicación de la propuesta mencionada anteriormente.

Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Hernández (2008), un aprendizaje es significativo cuando reúne ciertas condiciones tales como: la nueva información debe relacionarse de modo no arbitrario y sustancial con lo que conoce el estudiante, dependiendo de la motivación y actitud del estudiante por aprender y de la naturaleza de las materias o contenidos de aprendizaje.

De igual modo podemos citar a López (2018), quien refiere: el educando que logra adquirir competencias suele estar en constante aprendizaje evidenciando sus logros en distintos escenarios del saber. Esto nos permite inferir que es una propuesta dirigida a resultados.

Esto se evidencia cuando el educando se responsabiliza y logra un mejoramiento en las áreas que le interesa.

En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación devela el impacto de un modelo de enseñanza en base a competencias no solo genera un cambio en las estructuras del plan de clase e instrumentos de evaluación convirtiéndose en un reto para el docente sino también que para el estudiante le permita no solo aprender nuevos conocimientos sino también adquirir capacidades que le permitirán insertarse rápidamente en la práctica profesional.

Mientras, las hipótesis de trabajo referidas con respecto a la variable motivación se vieron medianamente influenciada por la propuesta metodológica basada en competencias. Es decir por las características del Test Ceam –M se pudo visualizar que se lograron cambios positivos en algunas sub áreas sin embargo en otras permanecieron estables.

Estos hallazgos concuerdan con lo que afirma Según Alonso Tapia (1995), las metas que persiguen los alumnos pueden clasificarse en varias categorías. Entre ellas podemos citar las metas relacionadas con la tarea: la motivación por alcanzar una meta hace que el individuo sea más persistente, aprenda más eficazmente y tienda a llegar a conclusiones antes que otros estudiantes. Esto se evidencia al momento que el educando se responsabiliza y logra un mejoramiento en las áreas que le interesa.

Así también, López (2017), en una investigación realizada con los alumnos de una universidad pública de Lima estos expresa una mayor motivación especialmente por los cursos que guardan relación con su carrera porque lo asocian con su éxito profesional

Otra sub área motivacional que revelan cambios significativos es la de estrategias sociales es decir los estudiantes evaluados evidencian índices de motivación significativa especialmente cuando realizan tareas en equipo así como disposición a solicitar y prestar ayuda cuando sea necesario.

Según Ramírez (2017), en un estudio realizado con estudiantes del curso de contabilidad de una Universidad de Huánuco considera que el aprender mediante la aplicación el trabajo colaborativo aumenta la motivación de los estudiantes propiciando un buen rendimiento.

De igual forma, Guitert y Giménez (2000), sostienen que el trabajo colaborativo es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. Estos resultados solo podrían ser posibles si los miembros del grupo estén motivados.

Con respecto a la presente investigación los cambios no se vieron en plenitud sin embargo se puede resaltar en algunos aspectos como: la valoración del estudio y estrategias sociales que si mostraron diferencias. Estos hallazgos pueden evidenciar los primeros cambios con respecto al plano motivacional que están produciéndose en los estudiantes con respecto a implantar una metodología por competencias a través del curso de psicología. Sin lugar a dudas la variable motivacional se haría más evidente si los demás cursos seguirían esta metodología.

## CONCLUSIONES

Luego de haber procesado estadísticamente los datos y haber efectuado el análisis cualitativo se llegó a las siguientes conclusiones basada en la hipótesis general planteada:

1. Los estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios a quienes se les aplicó una propuesta metodológica por competencias para el curso de psicología obtuvieron un mejor **rendimiento académico**. Ello se puede visualizar en sus calificaciones a nivel cuantitativo a partir de la media aritmética adquirida por el grupo experimental en el pre test ( $x= 11.8$ ) frente al post test ( $x= 14.73$ ). Mientras en el **aspecto motivacional** de los estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios fue parcial es decir en algunas sub áreas motivacionales tales como: **Valoración del estudio** evidenciando una media en el pre test ( $x= 64.2$ ) y en el post test ( $x= 70.1$ ), **Estrategias sociales** con una media en el pre test ( $x= 49.67$ ) y un post test ( $x= 55$ ) pertenecientes al Test Ceam –M se demostró un efecto positivo.

Las conclusiones específicas son:

1. Se planteó la aplicación de una propuesta metodológica por competencias de manera comparativa con un grupo de control que realiza una metodología de enseñanza con un diseño tradicional evidenciando las mejoras en el **rendimiento académico tomando en cuenta sus calificaciones** a comparación del grupo de control. Así podemos, visualizar los resultados cuantitativos adquiridos al aplicar la prueba estadística Chi cuadrada, para el grupo experimental ( $Chi^2 = 7.2$ ) mientras en el grupo de control ( $Chi^2= 1.64$ ). Demostrando diferencias significativas entre ambos grupos.
2. Se propuso la aplicación de una propuesta metodológica por competencias para la mejora de la **motivación** en los estudiantes de la Carrera de Gestión y Negocios de manera comparativa con un grupo de control que realiza un diseño tradicional demostrando resultados positivos a partir de la aplicación del Test CEAM (dimensión motivacional). Es decir, la media obtenida en el post test por parte del grupo experimental es 70.1 mientras en el grupo de control su media es 34.23, en la sub área de **Valoración del estudio**. Mientras en la sub área: **Motivación**

**intrínseca** el puntaje promedio es 71.72 en el equipo experimental mientras que en el otro equipo la media es 38.8. Seguidamente, en la sub área de **Estrategias sociales** en el caso del grupo experimental su puntaje promedio es 55 y el grupo de control es 38.5. En la sub área: **Deseo de sobresalir** el puntaje promedio del grupo experimental es 64.5 frente a un puntajes promedio de 40.3. De igual modo, con la sub área de **Autoeficacia** en el grupo experimental presenta un puntaje promedio de 53.7 frente al grupo de control con una media de 38.4. Finalmente, la sub área de **Atribución interna** presenta una media el grupo experimental 56.50 mientras el grupo de control evidencia 31.03.

## RECOMENDACIONES

1. Con el propósito de acrecentar los resultados encontrados en la presente investigación, se estima la realización de otros estudios relacionados con propuestas metodológicas por competencias tomando en cuenta aspectos como el rendimiento académico y/o aspecto motivacional en otras asignaturas pertenecientes a la malla curricular de la Carrera de Gestión y Negocios en Institutos de Nivel Superior.
2. Propiciar en los docentes de nivel superior no universitaria el uso de metodologías por competencias para las diversas asignaturas de la Carrera de Gestión y Negocios impulsando de esta manera la mejora en el rendimiento académico de los estudiantes.
3. Incentivar a los docentes de nivel superior no universitaria a utilizar estrategias motivacionales con los estudiantes durante las sesiones de clase. Logrando comprometer al estudiante de la Carrera de Gestión y Negocios con el proceso de enseñanza aprendizaje.

## Referencias Bibliográficas

### Libros:

Alles, M (2008) *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias*. Buenos Aires: Edición Granica.

Alonso, J. (1991). *Motivación y aprendizaje en el aula*. Madrid: Santillana.

Arends, R. (1994). *Learning to teach*. Nueva York: McGraw-Hill.

Ayala, C, Martínez, R, Yuste, C. (2004). *Manual del cuestionario de estrategias de aprendizaje y motivación*. Madrid: Instituto de Orientación Psicológica Asociados.

Beltrán, J (1993). *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje*. Madrid: Síntesis.

Carretero, M. (1993). *Constructivismo y educación*. Zaragoza: Edelvives.

Coll, C. (1996). *Psicología y Curriculum*. Barcelona: Laia.

Coll, C y Valls, E. (1992). *El aprendizaje y la enseñanza de los procedimientos*. Madrid: Santillana.

Díaz Barriga, F. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill.

Dirección General de Gestión de Calidad Educativa (2010). *Currículo organizado en competencias*. Guatemala: Ministerio de Educación.

Evans, E (2010). *Orientaciones metodológicas para la investigación – acción: propuesta para mejorar la práctica pedagógica* Lima: Ministerio de Educación.

Fundación Chile (2005). *Proyecto hacia una Capacitación Basada en Competencias. Etapas del proceso identificación de competencias y modularización*, Sence – ETIC SP – MOPTT, Sintagma – UDP – Fundación Chile.

García, L. (1998). *Psicología instruccional e intervención para la mejora cognitiva*. Memoria de Cátedra. Universidad de La Laguna.

Gutiérrez, J. (2007). *Diseño curricular basado en competencias*. Viña del Mar: Altazor

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández, P (1991). *Psicología de la Educación: corrientes actuales y teorías aplicadas*. México: Trillas.

Hernández, P. (1997) *Construyendo el constructivismo: criterios para su fundamentación y su aplicación instruccional*. Barcelona: Paidós.

Hernández, P. (2011). *Diseñar y enseñar*. Madrid: Narcea.

Maldonado, M (2003). *Las competencias, una opción de vida metodología para la el diseño curricular*. Bogotá: Ediciones ECOE.

Pizano, G. (2003). *Psicología del aprendizaje*. Lima: UNMSM.

Pizano, G. (2003). *Evaluación educacional*. Lima: UNMSM.

Pizano, G. (2003). *Corrientes pedagógicas contemporáneas*. Lima: UNMSM.

Pozo, J. (1997). *El aprendizaje y la enseñanza de hechos y conceptos*. Madrid: Santillana.

Real Academia Española (Ed) (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y diseños de investigación científica. Lima: Business Support Aneth S.R.L.

Tejedor, F. (1998). *Los alumnos de la Universidad de Salamanca: Características y Rendimiento Académico*. Madrid: Ilustrada.

Tobon, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

TUNING (2000), Tuning Educational Structures in Europe, Proyecto Tuning 2000-2004, Luxemburgo.

Vargas, M. (2008) *.Diseño curricular por competencias*. México: Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería.

Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. México: Prentice-Hall.

#### **Revistas:**

Carlos, J. (2009). *¿Cómo enseñan psicología los maestros efectivos?* Revista Perfiles Educativos / Tercera época, vol. XXXI, núm. 123, 2009 / IISUE-UNAM.

Clarke & Winchi (2006). *Un marco europeo sobre habilidades? ¿Que son habilidades? ¿Conceptos anglosajones vs alemanes*. Journal of Education al work, 19(3), 255-269.

Díaz, M. Peio, A. Arias, J. Escudero, T. Rodríguez, S. y Vidal, G. (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. Vol (20), 23-25.

Maquilón, J., Hernández, F. (2011). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 14 (1), <http://www.aufop.com>.

Norman, G y Schmidt, H (1997) *Bases psicológicas del aprendizaje basado en problemas*. Revista academic medicine. Vol.9, 5-8.

Ocaña, Y (2011) Variables académicas que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. En Revista de Educación. Investigación Educativa, Vol 15, 12-15.

Rigby, M & Sánchez, L (2006). *El concepto de habilidad y construcción social*. European Journal of vocation training, Vol.37, 22-23.

Rodríguez, S., Fita, S., Torrado, M. (2004). *El rendimiento académico en la transición secundaria-universidad*. Revista de Educación. Temas actuales de enseñanza. Vol. 334, 10-13.

Soler, M (2004). *Currículo de competencias en la educación superior*. Revista de investigación educativa. Vol 22, 5-6.

Tejedor, F. y García – Valcárcel, A. (2007). *Causas del bajo rendimiento del estudiante universitario: propuesta de mejora en el marco de EEES*. Revista de Educación. Vol. (342), 11-12.

Tacca, D. (2011). *El nuevo enfoque pedagógico: Las competencias*. Revista de investigación educativa. Vol. (15), 4-5.

Tacca, D. (2011). *El nuevo enfoque pedagógico: Las competencias*. Revista de investigación educativa. Vol. (15), 4-5.

### **Tesis:**

Alcántara, S. (2013). *Efecto del empleo de la metodología aprendizaje basado en problemas en el rendimiento académico de los estudiantes del séptimo ciclo de la escuela de estomatología*. (Tesis de Magister en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Cunza, N. (2013). *Metodología de enseñanza y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria de la institución educativa 3073 el dorado (Puente piedra– Zapallal) Región Lima*. (Tesis de Maestro en Educación). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Díaz, A. (2012). *Relación entre los Estilos de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de las Ciencias de la Salud. Universidad del Callao.* (Tesis de Maestro en Educación). Universidad del Callao, Lima, Perú.

Echevarría, Y. (2013). *Causas del bajo Rendimiento académico Universitario en los alumnos del 3er año de la facultad de derecho y ciencias políticas.* (Tesis de licenciada en trabajo social). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

Espezua, I y Santa María, K. (2015). *Modelo Curricular Basado En Competencias En El Diseño De Unidades De Aprendizaje De Una Institución Educativa Secundaria De Chiclayo.* (Tesis de Magister en Educación con mención en Currículo). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.

Félix, A. (2015). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de primer año de los alumnos de las carreras de ingeniería en sistemas computacionales, ciencias de la comunicación, administración de empresas y gastronomía.* (Tesis de Magister en Ciencias de la Educación). Universidad Tecnológica de Monterrey. Culiacán, Sinaloa. México.

García, O y Palacios, R. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en lógica matemática.* (Tesis para optar el grado de magister). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.

Meléndez Campos, M. (2013). *La Webquest como un recurso de motivación para el aprendizaje de los temas de Ciencias en estudiantes del quinto grado de secundaria de un colegio del Cercado de Lima.* (Tesis de Licenciado en Educación con especialidad en Educación Secundaria Física y Química). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.

Murillo, E. (2013). *Factores que inciden en el rendimiento académico en el área de matemáticas de los estudiantes de noveno grado en los centros de educación básica.*

(Tesis de Magister en Formación de Formadores de Docentes de Educación Básica).  
Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa. Honduras.

Romero, G (2006). *Estilos de aprendizaje y el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Carrera Profesional de Farmacia y Bioquímica* (Tesis de maestro en docencia universitaria) . Universidad Federico Villarreal. Lima. Perú.

Salas, J. (2005). *Relación entre Hábitos de Estado y Rendimiento Académico en los Estudiantes del Primer año de la Facultad de estomatología*. (Tesis de cirujano dentista).Universidad Cayetano Heredia. Lima. Perú.

Vivar, M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. (Tesis de Maestro en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa). Universidad de Piura. Piura, Perú.

# ANEXOS

## **Anexo 1: Matriz de consistencia**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Efectividad de una propuesta metodológica por competencias sobre el rendimiento académico y motivación en estudiantes de nivel superior con respecto a la asignatura de psicología

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO, DISEÑO , VARIABLES /DIMENSIONES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la efectividad de la propuesta metodológica por competencias para la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, en el <b>rendimiento académico y la motivación</b> de sus estudiantes en comparación al actual diseño metodológico vigente?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuáles son los resultados del actual</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Demostrar la efectividad de una propuesta metodológica por competencias sobre el rendimiento académico y motivación en estudiantes de la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, de un Instituto Superior de Lima</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Formular y ejecutar una propuesta metodológica por competencias que permita incrementar en el <b>rendimiento académico y motivación</b> para la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>Hg:</b>La aplicación de una propuesta metodológica por competencias para la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, mejorará significativamente el <b>rendimiento académico y motivación</b> de los estudiantes de un Instituto Superior de Lima</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p><b>H1:</b> La aplicación de un diseño por competencias para la asignatura de psicología de</p>	<p><b>Tipo y Diseño</b></p> <p>Explicativa-Cuasi experimental</p> <p><b>Variables de estudio:</b></p> <p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Propuesta metodológica por competencias tiene como dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de medios: metodología planes de clase</li> <li>• Sistema de evaluación</li> </ul>
<p>diseño por competencias que se aplica en la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios en el <b>rendimiento académico y en la motivación</b> de los estudiantes?</p> <p>¿Cuál es el efecto de la propuesta metodológica por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios con el propósito de mejorar el <b>rendimiento académico</b> de los estudiantes del grupo experimental con respecto al grupo de control?</p> <p>¿Cuál es el efecto de la propuesta metodológica</p>	<p>Negocios, de un Instituto Superior de Lima.</p> <p>2. Comparar la metodología vigente con la propuesta metodológica por competencias en el desarrollo de la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, su efecto en el <b>rendimiento académico</b> de sus estudiantes de un Instituto Superior de Lima.</p> <p>3. Comparar la metodología vigente con la propuesta metodológica por competencias en el desarrollo de la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios, su efecto en la <b>motivación</b> de sus estudiantes de un Instituto Superior de Lima</p>	<p>la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima, mejorará significativamente el <b>rendimiento académico</b> en los estudiantes del grupo experimental con respecto a los del grupo de control que realiza el diseño tradicional.</p> <p><b>H2:</b> La aplicación de un diseño por competencias y habilidades para la asignatura de psicología de la Carrera de Gestión y Negocios de un Instituto Superior de Lima, mejorará significativamente la <b>motivación</b> en los estudiantes del grupo experimental con respecto a los del grupo de control que realiza el diseño tradicional.</p> <p><b>Hipótesis de trabajo :</b></p>	<p><b>Variables Dependientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento académico de los estudiantes, tiene como dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles de logro</li> <li>• Indicadores</li> </ul> </li> <li>• Motivación de los estudiantes, tiene como dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extrínseca</li> <li>• Intrínseca</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Variables de control:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo: ambos</li> <li>• Edad: 17 a 20 años</li> <li>• Grado de instrucción: superior</li> </ul>

<p>por competencias para la asignatura de Psicología de la Carrera de Gestión y Negocios en el logro de la <b>motivación</b> de los estudiantes del grupo experimental con respecto al grupo de control?</p>		<p><b>HT1:</b>El rendimiento académico logrado por el grupo experimental (GE) después de la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor en el post test que en el pre test.</p> <p><b>HT2:</b> El rendimiento académico logrado por el grupo experimental (GE) después de la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor que en el grupo de control (GC) por el post test.</p> <p><b>HT3:</b>El nivel de motivación logrado es por el grupo experimental (GE) después de la aplicación de la propuesta metodológica basada en competencias es mayor en el post test que en el pre test.</p> <p><b>HT4:</b> El nivel de motivación logrado por el grupo experimental (GE) después de la aplicación de la</p>	
--	--	---	--

		<p>propuesta metodológica basada en competencias es mayor que en el grupo de control (GC) por el post test.</p>	
--	--	---	--

## **Anexo 2:Silabo del curso de psicología(propuesta )**

## SÍLABO

I. INFORMACIÓN GENERAL	
CARRERA	Gestión y Negocios
CICLO	Segundo
MODULO	Primero
UNIDAD DIDACTICA	Psicología
PRE-REQUISITOS	Administración General
CREDITOS	3
Nº DE HORAS	4

### II. SUMILLA DE LA UNIDAD DIDACTICA

Psicología es un curso que pertenece al campo de estudio de Administración y se dicta en todas las carreras que conforman la Escuela de Gestión y Negocios. Brinda al estudiante las herramientas que le permitirán comprender temas como el comportamiento humano dentro de la organización, sus relaciones, actitudes y el comportamiento individual, grupal y corporativo. El curso abarca temas acerca del estudio e investigación de la conducta humana en el trabajo.

### III COMPETENCIA

Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de las diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral.

### IV. PROGRAMACION Y ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS

UNIDAD N°1            Comportamiento en la organización y la importancia de la inteligencia emocional

### CAPACIDAD TERMINAL A DESARROLLAR EN LA UNIDAD

Conoce los tipos de personalidad y la aplicación de las variables del comportamiento en la organización			
N° de semanas	Conceptos	Procedimientos	Actitudes
01	<b>La personalidad:</b> definición , sus componentes, factores determinantes, tipos de personalidad y atributos de la personalidad	Describe los componentes de la personalidad	Demuestra responsabilidad trabajando individualmente y en equipo
02	<b>El Comportamiento en la organización:</b> Definición. Variables de comportamiento de la organización y del individuo. Fundamentos del comportamiento individual. Habilidades tipos	Identifica y define las variables del comportamiento organizacional y los fundamentos del comportamiento individual	Participa activamente en clase y resuelve los ejercicios propuestos en la practica
03	<b>Inteligencia emocional:</b> Concepto, tipos. Emociones : tipos , diferencia entre emociones y estado de ánimo, interpretación de las emociones y restricciones externas	Explica la importancia de la inteligencia emocional y su relación con las emociones	Argumenta y sustenta con propiedad los diferentes tipos de inteligencia y emociones

CAPACIDAD TERMINAL A DESARROLLAR EN LA UNIDAD

Identifica y explica la importancia de los equipos de trabajo y su influencia en los procesos de cambio en la cultura organizacional.

N° de semanas	Conceptos	Procedimientos	Actitudes
04	<b>Equipos de Trabajo:</b> Concepto de grupo tipos y su diferencia con los equipos. Desarrollo de los grupos de trabajo a equipos. Razones por la que se forman los grupos de trabajo en las organizaciones. Desarrollo de actitudes positivas. La toma de decisiones como herramienta.	Compara los diversos equipos de trabajo dentro de una organización.	Reconoce la diferencia entre los distintos equipos de trabajo
05	<b>Cambio Organizacional:</b> El conflicto, su presencia necesaria, tipos y manejo. La resistencia al cambio. Factores de resistencia.	Define y analiza las variables dentro del cambio organización	Argumenta y sustenta con propiedad los factores de resistencia al cambio en una organización
06	<b>Cultura Organizacional:</b> Desarrollo de la visión y misión de la organización en los grupos de trabajo. Desarrollo organizacional. Clima organizacional.	Participa con responsabilidad de trabajos en equipo para el desarrollo del tema	Demuestra una actitud analítica y crítica en sus intervenciones acerca de la cultura organizacional

UNIDAD N°3: La motivación en los equipos de trabajo, comunicación y los estilos de liderazgo

<u>CAPACIDAD TERMINAL A DESARROLLAR EN LA UNIDAD</u>			
Compara los programas de motivacionales en función a los estilos de liderazgo y tipos de comunicación dentro de los equipos de trabajo			
N° de semanas	Conceptos	Procedimientos	Actitudes
07	<b>Motivación en los equipos de trabajo:</b> Concepto, programas de reconocimiento de los empleados, programas de participación de los empleados, planes de pago basado en capacidades, prestaciones flexibles.	Compara y analiza los diferentes tipos de programas motivacionales que se plantea en el ámbito organizacional	Argumenta y sustenta con propiedad los diferentes programas motivacionales.
08	<b>Comunicación organizacional:</b> proceso, ventajas y desventajas de la comunicación, influencia de la tecnología en la comunicación organizacional, riqueza de los canales para mejorar la eficacia de la comunicación.	Evalúa el cambio que produce la tecnología en las comunicaciones de la organización	Demuestra una actitud analítica y crítica en sus intervenciones acerca de la comunicación dentro de la organización.
09	<b>El Liderazgo:</b> Liderazgo y gerencia El liderazgo contingencial y situacional. Mentoring. Características. Aplicaciones del liderazgo eficaz	Relaciona el liderazgo con el mentoring y sus implicaciones en el ambiente organizacional	Argumenta y diferencia los principales estilos de liderazgo dentro de las empresas.

V. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

Las estrategias metodológicas utilizadas en la asignatura son:	
ESTRATEGIAS	OBJETIVO
Aprendizaje orientado a proyectos	Los estudiantes realizan un proyecto que puede ser propuesto por el profesor o por ellos mismos.
Google drive	Los estudiantes como el docente almacenan información diversa en la nube como: fotos, hojas de cálculo, trabajos anteriores. Así los puedan compartir en línea para realizar sus trabajos.
Método de preguntas	En base a preguntas llevar a los alumnos a la discusión y análisis de información pertinente a la materia
Aprendizaje basado en problemas	Los estudiantes deben trabajar en grupos pequeños, sintetizar y construir el conocimiento para resolver los problemas que por lo generalmente han sido tomados de la realidad.
Lluvia de ideas	Los estudiantes participan espontáneamente con sus ideas y estas son canalizadas por el docente.
Técnica de debate	Los estudiantes confrontan ideas u opiniones diferentes sobre un tema propuesto por el docente.
Aprendizaje colaborativo	Actividad que realizan los estudiantes durante la sesión de aprendizaje en pequeños grupos basada en la participación igualitaria de todos sus miembros.
Mesa redonda	Los estudiantes buscan información, la organizan y mediante el uso de técnicas expositivas dan a conocerlo en el aula.
Organizadores visuales	Los estudiantes identifican ideas y visualizan patrones e interrelaciones en la información. Finalmente, el contenido del texto es presentado gráficamente.
Lectura dirigida	Consiste en la lectura de un documento párrafo por párrafo, por parte de los estudiantes, bajo la conducción del docente. Se realizan pausas para profundizar en las partes relevantes del documento en las que el docente hace comentarios al respecto
Juego de roles	Los estudiantes asumen el «rol» de personajes imaginarios a lo largo de una historia o trama en la que interpretan sus diálogos y describen sus acciones.

Sociodrama	Los estudiantes realizan la dramatización de una situación de la vida cotidiana y posteriormente, se establece una discusión acerca de los diversos puntos de vista expuestos.
Webquest	Actividad reflexiva estructurada, que plantea una tarea atractiva utilizando recursos disponibles en la red, seleccionados con anticipación por el docente, con el propósito de contribuir a la administración del tiempo que los estudiantes dedican al desarrollo de ésta.

## VI. CRITERIOS DE CALIFICACION

El curso es de naturaleza: Teórica

TERMINOLOGIA	
EP	Examen Parcial
EF	Examen Final
PEA	Evaluación aplicativa
PEC	Evaluación continua
ACT	Actitudinal

Además se realizara un examen parcial y un examen final

## VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSO DIDACTICOS

MEDIOS: Exposición verbal, videos, internet, computadora, multimedia y parlantes.

MATERIALES: Sílabo, textos de consulta, plumones, papelógrafos, separatas, tablet y USB.

## VII. MATERIALES BIBLIOGRAFICOS / BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, I (2010) Gestión del talento humano. México Mc Graw Hill  
 FLÓREZ GARCÍA RADA, J (2003). El Comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico. 1ra Edición. 2003  
 PAPALIA, D & WENDKOS, S(2008) Psicología . México Mc Graw Hill  
 STEVEN, R (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. 10 Edición.

### **Anexo 3: Planes de clase por unidades del curso de psicología**

PLAN DE SESION DE APRENDIZAJES - DCB				
DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO		<p>Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de las diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral.</p>	
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	II			
CICLO	II			
DOCENTE				
FECHA DE LA SESIÓN				
TURNO	Mañana			
SECUENCIA DIDÁCTICA				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1	1	Personalidad: definición	<p><b>INICIO</b></p> <p>El docente dará lectura a un artículo: "Biografía de Charles B. Wang", seguidamente se propicia un debate en aula sobre la lectura. Para ello se tomara en consideración las siguientes preguntas como guía de debate:</p> <p>¿Qué es la personalidad?, ¿Por qué algunas personas son tranquilas y otras son agresivas?, ¿Existen tipos de personalidad que se adaptan mejor para determinados puestos? Cuando hablamos de personalidad nos referimos: ¿Pueden existir personas sin personalidad? ¿El carácter y el temperamento definen la personalidad?.</p>	<p>Identifica las causas que promovieron al protagonista de la historia tener una personalidad conflictiva mediante un mapa mental</p>
		Componentes, factores determinantes, tipos de personalidad y atributos	<p><b>DESARROLLO</b></p> <p>Los alumnos desarrollan la actividad N°2 de la hoja de trabajo con apoyo de una separata. Previamente se conforman en grupos de cinco miembros. En plenario los alumnos exponen sus trabajos. La docente aprovecha para aclarar ciertas dudas. Dicha actividad será evaluado mediante rubrica</p>	<p>Debatir sobre algunos aspectos de la personalidad mediante la formulación de argumentos</p> <p>Cita rasgos de personalidad idóneos para trabajar en equipo y lograr un buen desempeño a través de la elaboración de ejemplos. Describe los efectos de trabajar en un equipo con rasgos de personalidad diferente mediante una lámina.</p>
		Definición, Componentes, factores determinantes, tipos de personalidad y atributos	<p><b>CIERRE</b></p> <p>Reflexionando lo aprendido mediante la elaboración de conclusiones sobre el tema aprendido.</p> <p>Se finalizara la sesión con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste el día de hoy? ¿Qué actividades se propusieron para este tema? ¿Qué utilidad le podemos dar en nuestra vida profesional y personal?</p>	<p>Formula conclusiones sobre los atributos de la personalidad de manera escrita.</p> <p>Diseña situaciones cotidianas que grafique rasgos de personalidad apropiadas para trabajar en equipo mediante comics</p>
<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>		Lectura sobre la biografía de Charles Wang		
		Hoja de la actividad 1 y 2, Separata		
		Pizarra		
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>		ABP	x	<b>OBSERVACIONES</b>
		METODO PROYECTO		
		TECNICA DE DEBATE	x	
		APRENDIZAJE COLABORATIVO	X	

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO		Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral	
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	II			
CICLO	II			
TURNOS	Mañana			
FECHA DE LA SESIÓN				
FECHA DE LA SESIÓN				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2	2	Comportamiento organizacional: Definición	<p>I N C I O</p> <p>Se observa un video : "Así se trabaja en google". Seguidamente se formulara en clase preguntas sobre el video proyectado. Los alumnos participan en forma de lluvia de idea.</p> <p>Seguidamente "La docente pregunta: ¿Qué hacen los administradores?, ¿En donde trabajan los administradores?, ¿Qué es una organización ?. Cuando hablamos de CO, nos referimos; ¿Es la unidad familiar es una organización ?, ¿La familia funciona como una organización ?. Los alumnos participan en forma de lluvia de ideas seguidamente se anotan en la pizarra.</p>	<p>Aplica las nociones basicas del comportamiento organizacional en una dramatización.</p> <p>Debatir sobre las ideas principales del video " Así se trabaja en google" de manera oral.</p>
		Comportamiento organizacional Variables del comportamiento Fundamentos del comportamiento individual	<p>D E S A R R O L L O</p> <p>Los alumnos seran ubicados en el laboratorio de computación y en forma grupal buscaran información en la red y lo albergaran en el google drive. Seguidamente en base la informacion obtenida resolverán preguntas de la práctica N° 2.</p>	<p>Investiga sobre los fundamentos del comportamiento organizacional y almacenalos en google drive. Analiza las variables del comportamiento organizacional mediante la resolucio de un cuestionario .</p>
		Comportamiento organizacional y sus fundamentos	<p>C I E R R E</p> <p>Se realiza una práctica calificada sobre las variables del CO y sus fundamentos.</p> <p>Se finalizara la sesion con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste el día de hoy? ¿Qué actividades se propusieron para este tema ? ¿ Qué utilidad le podemos dar en nuestra vida profesiona y personal?</p>	<p>Aplica los conocimientos adquiridos sobre el comportamiento organizacional mediante un cuadro sinóptico</p>
RECURSOS DIDÁCTICOS		<p>Video: ¿Así se trabaja en google?</p> <p>Articulos, videos y fobs</p> <p>Práctica 2</p>		
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS		<p>LLUVIA DE IDEAS</p> <p>METODO ABP</p> <p>GOOGLE DRIVE</p> <p>APRENDIZAJE COLABORATIVO</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	OBSERVACIONES

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB				
DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO			
CARRERA PROFESIONAL	Gestion y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	Psicología	Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral		
CICLO	II			
DOCENTE				
FECHA DE LA SESIÓN				
TURNOS	Mañana			
SECUENCIA DIDÁCTICA				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
3	3	Emociones Inteligencia emocional Sentimientos	<b>I N C I O</b>  El docente presentara en un ppt donde se visualice articulos periodísticos sobre crímenes o agresiones físicas. Luego se analiza mediante preguntas producto de la lectura de los articulos. Los alumnos participaran espontáneamente generando un La docente pregunta - ¿Que es la emoción?, ¿Qué es la inteligencia emocional? Y ¿ Qué son los sentimientos?. Cuando hablamos inteligencia emocional nos referimos : ¿ Todos tenemos I.E?, ¿ Las emociones son igual que los sentimientos?. Los alumnos participan propiciando mediante una mesa redonda	Analiza articulos periodísticos de indole policial de manera oral .  Clasifica las posibles causas por las cuales se originaron las agresiones en un cuadro de doble entrada
		Emociones Inteligencia emocional Sentimientos	<b>D E S A R R O L L</b>  Se presenta el contenido tematico mediante ppt y se socializa una separata con la intervención oral de los estudiantes . Los estudiantes en grupo realizan la actividad N° 3: Situaciones problemas .Donde se plantea situaciones problematicas que se presentan en la vida diaria y en el quehacer laboral , el cual sera asesorado por el docente. Se solicita una actividad de extensión que lean el primer capitulo del libro de Inteligencia	Resuelve situaciones problema dentro del contexto laboral mediante un sociodrama .  Debate la importancia de la inteligencia emocional para afrontar situaciones difíciles mediante un foro de alumnos
		Manejo de emociones	<b>C I E R R E</b>  Se organizan grupos de cinco integrantes para resolver : Caso 3: manejo de emociones en el trabajo . Se evaluara el producto mediante el instrumento : lista de cotejo. Se finalizará la sesión con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste hoy? ¿Qué actividades se propusieron para este tema ? ¿ ¿Qué utilidad le podemos dar para nuestra vida profesiona y personal?	Investiga los motivos que promovieron conflictos emocionales en los casos resueltos y graficalos en un esquema.
<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>		PPT sobre el tema de IE Actividad 3: Situaciones problema, Caso 3: manejo de emociones Libro : Inteligencia Emocional de Daniel Goleman , Hoja de Caso: Manejo de emociones en el trabajo		
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>		ABP	x	<b>OBSERVACIONES</b>
		Debate	x	
		Mesa redonda	X	
		Aprendizaje colaborativo	x	

DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO			
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	II	Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral		
CICLO	II			
DOCENTE				
FECHA DE LA SESIÓN				
TURNO	Mañana			
SECUENCIA DIDÁCTICA				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4	4	Equipos de trabajo concepto y diferencias	<p><b>I</b> <b>N</b> <b>I</b> <b>C</b> <b>I</b> <b>O</b></p> <p>Se inicia con la dinámica : Room scape . Cada grupo de estudiantes se ubicara en una aula distinta en donde encontraran diferentes indicios tales como: figuras, crucigramas, letras y enigmas para encontrar la salida. El trabajo en equipo será muy importante.</p> <p>Luego de culminar la dinámica el docente conjuntamente con los estudiantes reflexionaran con respecto al comportamiento grupal e individual de cada uno de los estudiantes</p> <p>Seguidamente se formula las siguientes preguntas: Los grupos y los equipos ¿son lo mismo? ¿Cuál es la diferencia ?</p>	<p>Describe las características del comportamiento de los miembros de un equipo mediante un juego de roles.</p> <p>Relata la evolución de los grupos de trabajo a equipos mediante una tira comica</p>
		Desarrollo de los grupos de trabajo a equipos . Razones por la conformación de los grupos de trabajo.	<p><b>D</b> <b>E</b> <b>S</b> <b>A</b> <b>R</b> <b>O</b> <b>R</b> <b>O</b> <b>L</b></p> <p>Los estudiantes desarrollarán en equipo de cinco miembros la Actividad N°4 . Consiste en elaborar organizadores visuales a partir de las direcciones webs facilitadas sobre el tema :equipos de trabajo</p>	<p>Evalua las actitudes que propician el desempeño positivo de un equipo mediante una discusión de grupo</p> <p>Justifica los motivos que propician la conformacion de los grupos a traves de la formulacion de conclusiones</p>
		Desarrollo de actitudes. Toma de decisiones	<p><b>C</b> <b>I</b> <b>E</b> <b>R</b> <b>R</b> <b>E</b></p> <p>Práctica calificada Se finalizara la sesión con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste hoy? , ¿Qué actividades se propusieron para este tema? ¿El conocer mas sobre equipos de trabajo nos ayudara en nuestras actividades diarias?</p>	<p>Analiza el desarrollo de actitudes en los equipos de trabajo mediante un cuestionario</p> <p>Identifica los tipos de actitudes de los equipos de trabajo mediante la formulación de ejemplos de la vida real.</p>
		<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>		Direcciones webs relacionadas con el tema a tratar en la sesión de clases
		Práctica calificada		
		Figuras, crucigramas, letras y enigmas		
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>	ORGANIZADORES VISUALES	X	<b>OBSERVACIONES</b>	
	METODO ABP	x		
	APRENDIZAJE COLABORATIVO	X		

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB					
DATOS INFORMATIVOS			COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO				
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios				
UNIDAD DIDÁCTICA	II		Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral		
CICLO	II				
DOCENTE					
FECHA DE LA SESIÓN					
TURNOS	Mañana				
SECUENCIA DIDÁCTICA					
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		INDICADORES DE EVALUACIÓN
5	5	Cambio organizacional	I N I C I O	Dinámica grupal :Juego de roles . Se elige 5 miembros del aula quienes interpretaran roles diferentes a su actual situación económica , estado civil , género entre otros.	Analiza las situaciones de conflicto en las organizaciones mediante un debate en aula o formulación de argumentos
		El conflicto : su presencia necesaria , tipos y manejo		¿Los cambios en las organizaciones generan conflictos ? ¿Los cambios son negativos para la empresa?	Investiga el impacto que produce los cambios en las organizaciones mediante encuestas o estadísticos a niv el local.
		Resistencia al cambio y factores de resistencia	D E S L A L R O R O	Los estudiantes desarrollan la Actividad N°5 : " Poder y cambio en el entorno".	Etiqueta situaciones que evidencias resistencia al cambio mediante un acontecimiento de la realidad nacional. Evalúa como los factores de resistencia al cambio influyen en los resultados económicos de la organización mediante una discusión de grupo
		Cultura de cambio	C I E R R E	Los estudiantes leeran la lectura : Samsung. Y presentaran su opinión crítica por escrito  Se finalizara la sesión con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste el día de hoy? ¿Qué actividades se propusieron para este tema ? ¿ Qué utilidad le podemos dar en nuestra vida profesiona y personal?	Describe las fuerzas del entorno que exigen a los administradores establecer programas de cambio mediante un esquema de llaves  Cita las causas que producen la resistencia al cambio de manera verbal
RECURSOS DIDÁCTICOS		Actividad 5: "Poder y cambio en el entorno"			
		Lectura : Samsung			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS		ABP	x	OBSERVACIONES	
		Lectura dirigida	X		
		Aprendizaje colabora	x		
		AUTOAPRENDIZAJE			

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB				
DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO	Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral.		
CARRERA PROFESIONAL	Gestion y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	II			
CICLO	II			
DOCENTE				
FECHA DE LA SESIÓN				
TURNO	Mañana			
SECUENCIA DIDÁCTICA				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
6	6	Cultura organizacional	<p>Dinámica grupal: Una imagen vale más de mil palabras. Los estudiantes conformaran grupos de cinco. Seguidamente, se le asignará una fotografía distorsionada y los integrantes del grupo deberán tratar identificar lo que ven. El objetivo de la dinámica es llegar a un acuerdo para describir todos los mismo.</p> <p>I N I C I O</p> <p>Luego se reflexiona sobre la dinamica . Inmediatamente se les pregunta : ¿La cultura organizacional guarda relación con la realidad nacional?</p>	<p>Analiza las conducta de tus compañeros durante el desarrollo de la dinámica mediante un ensayo.</p> <p>Explica de manera comparativa a la cultura organizacional de tu institucion vs la cultura organizacional de tu empresa donde laboras a través de un cuadro comparativo.</p>
		Desarrollo de mision y vision de la organización en los grupos de trabajo. Desarrollo organizacional y clima organizacional	<p>D E S L A R O O</p> <p>Se proyecta el video : " La cultura organizacionalde Disney". Luego los alumnos elaboraran un organizador visual con referencia al contenido visualizado. Luego cada equipo expondrá su trabajo.</p>	<p>Evalua la cultura organizacional de Disney en un foro de discusión. Redacta la misión y visión de la empresa: " Disney" en un papelógrafo.</p>
			<p>C I E R R E</p> <p>Se les asignara traer un caso sobre una empresa peruana o extranjera mediante el cual describiran su cultura organizacional y sus implicacias.  Se finaliza la sesión de aprendizaje con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste hoy?, ¿Qué actividades se propusieron para este tema? ¿Qué utilidad le podemos darle a nuestra vida profesional?</p>	<p>Describe la cultura organizacional de una empresa extranjera mediante un sociodrama</p> <p>Relata cronológicamente los acontecimientos que influyeron en la cultura organizacional de tu empresa en una línea de tiempo</p>
RECURSOS DIDÁCTICOS		<p>Video : " La cultura organizacional de Disney"</p> <p>Organizador visual</p> <p>Fotografías de personas</p>		
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS		ABP	x	OBSERVACIONES
		Organizador visual	x	
		Aprendizaje colaborativo	x	

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB				
DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO			
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	III	Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral		
CICLO	II			
DOCENTE				
FECHA DE LA SESIÓN				
TURNO	Mañana			
SECUENCIA DIDÁCTICA				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
7	7	Motivación en los equipos de trabajo : Concepto ,programas de reconocimiento	<p>Se les presentará extractos de canciones motivadoras . Seguidamente se les llevará a la reflexión sobre los contenidos y el tipo de melodía.</p> <p><b>I</b> <b>N</b> <b>I</b> <b>C</b> <b>I</b> <b>O</b></p> <p>Luego se formarán equipos de cinco miembros y se les solicitará que compongan una canción motivadora para empezar sus labores académicas. Para ello tendrán la posibilidad para ingresar al laboratorio de computo y puedan usar información de la red. Finalmente exponen su trabajo en aula. La docente pregunta: ¿Se puede trabajar sin motivación ? El sueldo¿ es el mejor motivador para un colaborador?</p>	<p>Formula mensajes motivadores para los trabajadores de una empresa mediante un audio.</p> <p>Identifica imágenes motivadoras en tu institución educativa en un collage de fotos.</p>
		Programas de reconocimiento planes de pago basado en capacidades y prestaciones flexibles	<p><b>D</b> <b>E</b> <b>S</b> <b>A</b> <b>R</b> <b>R</b> <b>O</b> <b>L</b> <b>O</b></p> <p>Los estudiantes desarrollaran la actividad 5. Tiene como objetivo ayudar aprender a redactar metas tangibles ,verificables , mesurables y pertinentes como producto de un programa APO.</p>	<p>Analizar los programas de reconocimiento mediante infografías. Compara los diferentes programas motivacionales que se brinda en una organizacional mediante un mapa conceptual</p>
			<p><b>C</b> <b>I</b> <b>E</b> <b>R</b> <b>R</b> <b>E</b></p> <p>Se organizan equipos de cinco y se les asigna la lectura : " ¿Ganan demasiado los directores ejecutivos estado unidenses?". Luego deberán responder unas preguntas al respecto. Seguidamente lo exponen en clase.</p> <p>Se finaliza la sesión de aprendizaje con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste hoy?, ¿Qué actividades se propusieron para este tema? ¿Qué utilidad le podemos darle a nuestra vida profesional?</p>	<p>Debatir las ideas principales de la lectura: " Ganan demasiado los directores ejecutivos estadounidenses" a través de un foro de discusión.</p>
<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>		<p>Actividad 5: Tarea de fijación de metas</p> <p>Lectura : ¿Ganan demasiado los directores ejecutivos estado unidenses?"</p>		
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>		ABP	x	<b>OBSERVACIONES</b>
		Lectura dirigida	x	
		Técnica de Debate	x	
		Aprendizaje colaborativo	x	

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB				
DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA		
SEDE	SURCO	Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral		
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios			
UNIDAD DIDÁCTICA	III			
CICLO	II			
DOCENTE				
FECHA DE LA SESIÓN				
TURNO	Mañana			
SECUENCIA DIDÁCTICA				
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8	8	Comunicación organizacional: proceso comunicacional, ventajas y desventajas.	<p><b>I</b> <b>N</b> <b>I</b> <b>C</b> <b>I</b> <b>O</b></p> <p>Se presenta un audio en clase: "un incidente en el sector aeronáutico". Luego se propicia el debate. Luego se hace la dinámica: Mimicompañía. Tiene como objetivo evaluar los problemas de comunicación interpersonal.</p> <p>La docente pregunta en el aula: Una comunicación ineficaz ¿es culpa del emisor? y ¿Los rumores pueden usarse para beneficio de los administradores?</p>	Diseña el proceso de comunicación en las organizaciones mediante diagramas de flujo. Identifica los problemas de comunicación más comunes en las empresas mediante un trabajo de campo.
		Influencia de la tecnología en la comunicación, riqueza de los canales para mejorar la eficacia de la comunicación	<p><b>D</b> <b>E</b> <b>S</b> <b>A</b> <b>L</b> <b>R</b> <b>O</b> <b>R</b> <b>O</b> <b>L</b></p> <p>Se expone los contenidos temáticos mediante un ppt. Seguidamente los alumnos resuelven la actividad 8: "Impacto de saber escuchar"</p>	Estima la frecuencia del uso de los medios tecnológicos en la comunicación dentro de las empresas a través de un gráfico de barras. Explica la importancia de los canales en la eficiencia de la comunicación en un mapa mental.
			<p><b>C</b> <b>I</b> <b>E</b> <b>R</b> <b>R</b> <b>E</b></p> <p>Se organiza grupos de cinco estudiantes y se les proporciona una lectura: "¿Es malo decir una mentira?". Seguidamente se hace un juego de roles. Se finaliza la sesión de aprendizaje con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste hoy?, ¿Qué actividades se propusieron para este tema? ¿Qué utilidad le podemos darle a nuestra vida profesional?</p>	Identifica las ideas principales de la lectura: "es malo decir una mentira" en un mapa conceptual.  Relata los beneficios de la comunicación en las organizaciones en un video
<b>RECURSOS DIDÁCTICOS</b>		Audio: Un incidente en el sector aeronautico" PPT: comunicación organizacional Lectura: "¿Es malo decir una mentira?".		
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>		ABP	x	<b>OBSERVACIONES</b>
		Lectura dirigida	x	
		TECNICA DE DEBATE	x	
		Aprendizaje colaborativo	x	

PLAN DE SESIÓN DE APRENDIZAJES - DCB						
DATOS INFORMATIVOS		COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA				
SEDE	SURCO	Identifica los fundamentos teóricos de la psicología manejando y aplicando los conceptos de la diferentes actividades humanas del quehacer empresarial; reconociendo y valorando la importancia de la psicología para la prevención de las diferentes dificultades que son comunes a los diversos grupos humanos que se desempeñan en la organización laboral				
CARRERA PROFESIONAL	Gestión y Negocios					
UNIDAD DIDÁCTICA	III					
CICLO	II					
DOCENTE						
FECHA DE LA SESIÓN						
TURNO	Mañana					
SECUENCIA DIDÁCTICA						
SEMANA	SESIÓN	CONOCIMIENTOS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		INDICADORES DE EVALUACIÓN	
9	9	Liderazgo: Liderazgo y gerencia	I N I C I O	Se les presenta un Video : Tipos de liderazgo.Procedemos a formular comentarios al respecto. Seguidamente realizan la dinámica que consiste en armar un rompecabezas . Tiene como objetivo evaluar el trabajo en equipo y los tipos de liderazgo.La docente pregunta al aula :¿Un líder nace o se hace?¿Todos podemos ser líderes?	Analiza las diferencias entre liderazgo y gerencia por medio de un cuadro comparativo. Compara los tipos de liderazgo y su efecto en las organizaciones mediante una dramatización.	
		Liderazgo contingencial y situacional , Características del liderazgo en la organización .		D E S A R O L L O	Se organiza a los estudiantes en grupos de cinco y se les traslada al laboratorio para elaborar un webquest sobre el tema: liderazgo. Luego lo exponen en clase.	Describe las características del liderazgo mediante un collage. Explica los efectos del liderazgo en las organizaciones a través de caricaturas
		Aplicación del liderazgo eficaz		C I E R E	Los estudiante proceden a leer la lectura:" ¿Los fines justifican los medios de un líder?".Luego proceden a realizar un sociodrama.  Se finaliza la sesión de aprendizaje con las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste hoy?, ¿Qué actividades se propusieron para este tema? ¿Qué utilidad le podemos darle a nuestra vida profesional?	Revisa los beneficios de un liderazgo eficaz redactando una cronica periodística  Identifica los atributos de un liderazgo situacional en artículos periodísticos.
RECURSOS DIDÁCTICOS		Video: Tipos de liderazgo				
		Lectura:"¿Los fines justifican los medios de un líder?"				
		Rompecabezas				
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS		Sociodrama	x	OBSERVACIONES		
		Foro				
		Webquest	x			
		Aprendizaje colaborativo	x			

## **Anexo 4: Instrumentos de evaluación utilizados en las sesiones de clase**

## LISTA DE COTEJO

SESION: 1

Tema a evaluar: **Personalidad**

Docente: .....

Fecha:.....

Tomando en cuenta los indicadores de evaluación colocar según sea conveniente:

Nulo: 0	Deficiente: 2	Aceptable: 3	Satisfactorio 4
---------	---------------	--------------	-----------------

### INDICADORES DE EVALUACIÓN

	Identifica las causas que promovieron al protagonista de la historia tener una personalidad conflictiva mediante un mapa mental	Debatir sobre algunos aspectos de la personalidad mediante la formulación de argumentos	Cita rasgos de personalidad idóneos para trabajar en equipo y lograr un buen desempeño a través de la elaboración de ejemplos	Describe los efectos de trabajar en un equipo con rasgos de personalidad diferente mediante una lámina.	Formula conclusiones sobre los atributos de la personalidad de manera escrita	Calificación Total
A1						
A2						
A3						

**ESCALA DE RANGO**

Docente:					Aspecto a evaluar:
<b>Comportamiento Organizacional</b>					
Escala de valoración :					
Nula: 0		Deficiente: 2		Aceptable:3	Satisfactorio :4
Sesión : 2					
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Nulo: 0	Deficiente: 2	Aceptable: 3	Satisfactorio: 4	Observaciones
Aplica las nociones básicas del comportamiento organizacional en una dramatización .					
Debatir sobre las ideas principales del video: “Así se trabaja en google” de manera oral.					
Investiga sobre los fundamentos del comportamiento organizacional y almacénalos en google drive.					
Analiza las variables del comportamiento organizacional mediante la resolución de un cuestionario					
Aplica los conocimientos adquiridos sobre el comportamiento organizacional mediante un cuadro sinóptico.					
Apellidos y Nombres				Calificación	
A1					
A2					

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Tema a evaluar: **Inteligencia Emocional**

Docente:.....

Sesión: **3**

Fecha de aplicación:.....

Ciclo:.....

INDICADORES DE EVALUACIÓN						
Nombres y apellidos	Analiza artículos periodísticos de índole policial de manera oral	Clasifica las posibles causas por las cuales se originaron las agresiones en un cuadro de doble entrada	Resuelve situaciones problema dentro del contexto laboral mediante un sociodrama	Debatir la importancia de la inteligencia emocional para afrontar situaciones difíciles mediante un foro de alumnos	Investiga los motivos que promovieron conflictos emocionales en los casos resueltos y graficalos en un esquema	Total
A1						
A2						
A3						

Escala de valoración	Puntaje
Satisfactorio	4
Aceptable	3
Deficiente	2
Nulo	0

## Rubrica de Evaluación

Docente:.....

Fecha: .....

Sesión: **4**

Tema a evaluar: Equipos de Trabajo

Indicadores de evaluación	Descriptor			
	0 Nulo	2 Deficiente	3 Aceptable	4 Satisfactorio
Describe las características del comportamiento de los miembros de un equipo mediante un juego de roles	Se observa desorganización o apatía por parte de todo el equipo	Parte del equipo realiza la descripción del comportamiento de los miembros en conjunto, algunos participantes se manifiestan apáticos y su participación no es buena	La descripción del comportamiento es completamente correcta la mayoría de las participaciones de los miembros son las más adecuadas	La descripción del comportamiento es correcta y las interpretaciones de cada uno de los miembros son las más adecuadas
Relata la evolución de los grupos de trabajo a equipos mediante una tira cómica.	El relato no posee ninguna organización o planificación. Las escenas o ideas no son claras y hay abundantes errores gramaticales (+6 errores)	El relato es difícil de comprender en parte. Las escenas o ideas no son claras en más de una ocasión. Hay poca claridad en el texto. Hay errores gramaticales (2)	El relato está bastante organizado. Una idea o escena parece fuera de lugar. Sin embargo las transiciones son claras. Hay claridad de texto y no existen algunas faltas en la estructura gramatical	El relato está bien organizado. Las escenas poseen una secuencia lógica con transición clara. Hay claridad de texto y se respeta la estructura gramatical.
Evalúa las actitudes que propician el desempeño positivo de un equipo mediante una discusión en grupo	Poca participación y sus ideas no son claras.	Brinda información mínima del tema.	Da información sustancial sobre el tema, podría mejorarse con más análisis y pensamiento creativo. Su participación aborda temas generales	Aporta ideas nuevas e incluye puntos de vista. Da muestra de pensamiento crítico. Sus argumentos están bien sustentados.

Justifica los motivos que propician la conformación de los grupos a través de la formulación de conclusiones	Guarda relación con el tema a tratar de manera parcial o no responde. Tiene poca objetividad para expresar sus ideas. No sustenta conclusiones por la falta de manejo de los contenidos	Guarda relación con el tema a tratar. Tiene dificultad para mantener la objetividad al expresar sus ideas.	Guarda relación con el tema a tratar. Mantiene objetividad al expresar las ideas .Las conclusiones no están bien sustentadas y evidencia dificultad para el buen uso de los contenidos.	Guarda relación con el tema a tratar. Mantiene objetividad al expresar las ideas .Las conclusiones están bien sustentadas con el buen uso de los contenidos.
Analiza el desarrollo de actitudes en los equipos de trabajo mediante un cuestionario	No responde a ninguna de las preguntas	Responde medianamente a las preguntas del cuestionario.	Responde a todas las preguntas del cuestionario. Utiliza los contenidos temáticos para argumentar sus respuestas.	Responde a todas las preguntas del cuestionario. Utiliza los contenidos temáticos para argumentar sus respuestas. Manifiesta una gran capacidad de análisis y síntesis de la información recibida.
Apellidos y Nombres		Calificación		
1.				
2.				
3.				

## LISTA DE COTEJO

SESION: **5**

Tema a evaluar: **Cambio organizacional**

Docente: .....

Fecha: .....

Tomando en cuenta los indicadores de evaluación colocar la puntuación según sea conveniente:

Nula: 0	Deficiente: 2	Aceptable: 3	Satisfactorio:4
---------	---------------	--------------	-----------------

### INDICADORES DE EVALUACIÓN

Nombres y Apellidos	Analiza las situaciones de conflicto en las organizaciones mediante un debate en aula o formulación de argumentos	Investiga el impacto que produce los cambios en las organizaciones mediante encuestas o estadísticos a nivel local	Etiqueta situaciones que evidencien resistencia al cambio mediante un acontecimiento de la realidad nacional	Evalúa como los factores de resistencia al cambio influyen en los resultados económicos de la organización mediante una discusión en grupo	Describe las fuerzas del entorno que exigen los administradores establecer programas de cambio mediante un esquema de llaves	Resultado final
A1						
A2						
A3						

**ESCALA DE RANGO**

Docente:		Tema a Evaluar: <b>Cultura organizacional</b>			
Escala de valoración :					
Nula: 0		Deficiente: 2		Aceptable: 3	Satisfactorio: 4
Sesión : <b>6</b>					
ASPECTOS OBSERVABLES	Nulo: 0	Deficiente 2	Aceptable: 3	Satisfactorio: 4	Observaciones
Analiza las conductas de tus compañeros durante el desarrollo de la dinámica mediante un ensayo					
Explica de manera comparativa la cultura organizacional de tu institución vs la cultura organizacional de tu empresa donde laboras a través de un cuadro comparativo.					
Evalúa la cultura organizacional de Disney en un foro discusión					
Redacta la misión y visión de la empresa : “Disney” en un papelógrafo					
Describe la cultura organizacional de una empresa extranjera mediante un sociodrama					

<p>Relata cronológicamente los acontecimientos que influyeron en la cultura organizacional de tu empresa en una línea de tiempo.</p>					
<p>Apellidos y Nombres</p>				<p>Calificación</p>	
<p>A1</p>					
<p>A2</p>					

Rubrica de Evaluación

Docente:.....

Fecha: .....

Sesión : **7**

Tema a evaluar: **Motivación en los equipos de trabajo**

Descriptores				
Indicadores de evaluación	0 Inadecuado	2 Deficiente	3 Aceptable	4 Satisfactorio
Formula mensajes motivadores para los trabajadores de una empresa mediante un audio	El mensaje motivador carece de fuerza y claridad	En el mensaje utiliza palabras motivadoras, bien estructuradas	En el mensaje utiliza palabras motivadoras, bien estructuradas.	En el mensaje se utiliza palabras motivadoras, bien estructuradas, con una buena entonación y dicción. El contenido va dirigido al ámbito organizacional .
Identifica imágenes motivadoras en tu institución educativa en un collage de fotos	El collage es construido inadecuadamente sin imágenes que revelen motivación.	El collage muestra algunas imágenes motivadoras de su Institución Educativa. Se observa algunas imperfecciones en su pegado. Poca creatividad.	El collage muestra una considerable atención en sus imágenes motivadoras procedentes de su Institución Educativa. Todas las imágenes están cuidadosamente pegadas al fondo. Las imágenes usadas en el collage reflejan excepcional grado de creatividad	El collage muestra una considerable atención en sus imágenes motivadoras procedentes de su Institución Educativa. Todas las imágenes están cuidadosamente pegadas al fondo. Las imágenes usadas en el collage reflejan excepcional grado de creatividad. Además, el estudiante da una

				explicación razonable de cómo cada imagen está relacionada con la motivación
Analiza los programas de reconocimiento mediante infografías	Los gráficos están mal estructurados y no se ajusta al contenido	Algunos gráficos están relacionados con los programas motivacionales. En algunos no se comprende el mensaje	Todos los gráficos están relacionados con los programas motivacionales y son de fácil comprensión. El tema está bien enfocado y respaldada con información detallada.	Todos los gráficos están relacionados con los programas motivacionales y son de fácil comprensión. El tema está bien enfocado y respaldada con información detallada. Refleja creatividad del estudiante.
Compara los diferentes programas motivacionales que se brinda en una organización mediante un mapa conceptual.	No hay una debida estructura de las ideas centrales de los programas motivacionales.	Establece algunas ideas centrales de los programas motivacionales. No hay una debida jerarquización de las ideas. No usa adecuadamente las palabras de enlace	Establece de manera sintetizada las ideas centrales de los programas motivacionales. Las característica de los programas motivacionales están debidamente jerarquizados de lo general a lo específico. Usa palabras de enlace y de forma	Establece de manera sintetizada las ideas centrales de los programas motivacionales. Las característica de los programas motivacionales están debidamente jerarquizados de lo general a lo específico. Usa palabras de enlace y de forma. Contiene

				información relevante con el tema.
<p>Debate las ideas principales de la lectura: “Ganan demasiado los directores ejecutivos estadounidenses” a través de un foro de discusión</p>	<p>No realiza ninguna intervención</p>	<p>Participa por lo menos con 1 intervención. Su intervención muestra en forma regular el manejo de los contenidos de la lectura</p>	<p>Participa por lo menos con 3 intervenciones . Estas son muy cercanas y precisas. Sus intervenciones muestran en forma promedio el manejo de los contenidos de la lectura.</p>	<p>Participa por lo menos con 4 intervenciones . Estas son muy cercanas y precisas. Sus intervenciones muestran un análisis minucioso de los contenidos de la lectura.</p>
Apellidos y Nombres		Calificación		
1.				
2.				
3.				

LISTA DE COTEJO

SESION: 8

Tema a evaluar: Comunicación Organizacional

Docente: .....

Fecha: .....

<b>Nulo: 0</b>	<b>Regular: 2</b>	<b>Muy bien: 3</b>	<b>Excelente: 4</b>
----------------	-------------------	--------------------	---------------------

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Apellidos y Nombres	Diseña el proceso de comunicación en las organizaciones mediante diagrama de flujo	Identifica los problemas de comunicación más comunes en las empresas mediante un trabajo de campo	Estima la frecuencia del uso de los medios tecnológicos en la comunicación dentro de las empresas a través de un gráfico de barras.	Explica la importancia de los canales en la eficiencia de la comunicación en un mapa mental	Identifica las ideas principales de la lectura: “es malo decir una mentira” en un mapa conceptual	Calificación total
A1						
A2						
A3						

**ESCALA DE RANGO**

Docente:		Tema a evaluar: <b>Liderazgo</b>			
Escala de valoración :					
Nula: 0		Deficiente: 2		Aceptable: 3	Satisfactorio: 4
Sesión : <b>9</b>					
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Nulo: 0	Deficiente: 2	Aceptable: 3	Satisfactorio: 4	Observaciones
Analiza las diferencias entre liderazgo y gerencia por medio de un cuadro comparativo					
Compara los tipos de liderazgo y su efecto en las organizaciones mediante una dramatización					
Describe las características del liderazgo mediante un collage					
Explica los efectos del liderazgo en las organizaciones a través de caricaturas					
Revisa los beneficios de un liderazgo eficaz redactando una crónica periodística					
Apellidos y Nombres				Calificación	
A1					
A2					

**Anexo 5: Instrumento para evaluar la metodología de enseñanza del curso de psicología**

Lista de Cotejo Para Evaluar La Metodología de Enseñanza del Curso de Psicología

Escala de valoración					
Indicadores a evaluar	0 no identificado	1 Insatisfactorio	2 Mínimo requerido	3 Bueno	4 Muy bueno
<i>Motivación para el aprendizaje</i>					
Plantea situaciones introductorias previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas...)					
Mantiene el interés del alumnado partiendo de sus experiencias					
Comunica la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad, aplicación real					
Brinda información de los progresos conseguidos como de las dificultades encontradas.					
<i>Organización del momento de enseñanza</i>					
Relaciona los contenidos y actividades con los intereses y conocimientos previos de los alumnos					
Estructura y organiza los contenidos dando una visión general de cada tema (mapas conceptuales, esquemas, precisa las ideas más importantes...)					
Facilita la adquisición de nuevos contenidos a través de los pasos necesarios, intercalando preguntas aclaratorias					

sintetizando , ejemplificando ...					
Utilizo recursos didácticos variados (audiovisuales, informáticos, dinámicas grupales etc.) tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos.					
<i>Orientación del trabajo de los alumnos</i>					
Plantea actividades que aseguran la adquisición de las competencias y capacidades planteadas					
Propone a sus alumnos actividades variadas (de diagnóstico, de introducción, de motivación, de desarrollo, de síntesis, de recuperación y de evaluación).					
En las actividades que propone el docente existe equilibrio entre las actividades individuales y trabajos en grupo.					
<i>Seguimiento del proceso de aprendizaje</i>					
Proporciona información al alumno sobre la ejecución de las tareas y como puede mejorarlas					
Supervisa frecuentemente el trabajo de sus alumnos: explicaciones adicionales, feedback...)					
Facilita estrategias de aprendizaje : como buscar fuentes de					

información , pasos para resolver casos y asegura la participación de todos					
Comprueba el docente mediante preguntas si los alumnos han comprendido la tarea					
Puntaje total: 60 puntos					

**Anexo 6: Instrumento para evaluar los planes de clase del curso de psicología**

**LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LOS PLANES DE CLASE DEL CURSO  
DE PSICOLOGIA**

NOMBRES Y APELLIDOS:

DNI:

FECHA:

INDICADORES A EVALUAR	ESCALA DE VALORACION				
	0 No identificado	1 Insatisfactorio	2 Mínimo requerido	3 Bueno	4 Alto
<b>1. PLANIFICACION Y EVALUACION DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE</b>					
1.1 Presenta un plan para realizar la presentación de la actividad, desarrolla la práctica dirigida de los aprendizajes , aplicación o transferencia de los aprendizajes.					
1.2 Propone el desarrollo articulado y coherente de las diversas fases del plan de aprendizaje					
1.3 Establece las capacidades, habilidades , actitudes y conocimientos que se quiere lograr en la actividad de aprendizaje					
1.4 Establece los objetivos por competencias que se desea alcanzar en la sesión de enseñanza – aprendizaje					
1.5 Explica el modo de evaluación de la sesión de enseñanza – aprendizaje					
<b>2. DOMINIO PEDAGOGICO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1 Desarrolla el contenido del tema con claridad y precisión.					
2.2 Organiza su tiempo en función de las necesidades y características de los estudiantes.					
2.3 Relaciona los nuevos conocimientos don los saberes previos del estudiante.					

2.4 Desarrolla la clase mantenimiento la motivación de sus estudiantes.					
2.5 Orienta el proceso de consolidación del aprendizaje.					
2.6 Realiza la clase de manera dinámica y participativa.					
2.7 Promueve el trabajo en equipo para el aprendizaje colaborativo.					
<b>3.DOMINIO TECNICO</b>	0	1	2	3	4
3.1 Demuestra dominio del tema expuesto					
3.2 Maneja contenidos actualizados y dosificados en función de las necesidades de aprendizaje.					
3.3 Traslada a la práctica los conocimientos teóricos sobre el tema de su exposición					
3.4 Desarrolla casos reales y ejemplos prácticos de forma sencilla sobre la materia tratada.					
<b>4.COMUNICACION EFECTIVA</b>	0	1	2	3	4
4.1 Escucha con atención y respeta las opiniones y apreciaciones de sus estudiantes.					
4.2 Se comunica en forma clara y organizada.					
4.3 Su lenguaje corporal se relaciona con el mensaje que transmite.					
4.4 Responde a las preguntas mostrando interés y apertura.					
4.5 Aclara las dudas sobre la materia tratada demostrando interés y apertura.					
<b>5.USO DE RECURSOS Y EQUIPOS DISPONIBLES</b>	0	1	2	3	4

5.1 Despliega métodos, técnicas o recursos para generar experiencias de aprendizaje colaborativas o autónomas					
5.2 Demuestra dominio sobre el uso de los materiales que amplía durante el desarrollo de la clase					
5.3 Selecciona recursos y materiales educativos de acuerdo con las características del estudiante y su contexto					
5.4 Propone el uso de recursos visuales, herramientas, máquinas y materiales que favorecen el desarrollo de las habilidades, capacidades y conocimientos.					
PUNTAJE TOTAL : 100 PUNTOS					

## **Anexo 7:Test CEAM y carta de los jueces evaluadores del Test CEAM**



# CEAM

## CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y MOTIVACIÓN

## HOJA DE RESPUESTAS

Apellidos:  Nº

Nombre:  Centro:

Curso:  Sección:  Edad:  Fecha:

### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario servirá para que conozcas mejor tu manera de estudiar. Por lo tanto, no hay respuestas correctas e incorrectas. Debes decirnos lo que tú piensas o haces. Trata de responder a todas las preguntas con sinceridad, pues así podremos sacar conclusiones para ayudarte a aprovechar mejor el tiempo que dedicas al estudio.

Deberás escribir en el cuadro final la respuesta que elijas, entre 1 y 5.

Veamos el ejemplo Y: *mientras estudio me gusta escuchar música.*

Si tu respuesta es que **Siempre** escuchas música al estudiar, debes escribir un 5. Si lo haces **Muchas veces**, debes escribir un 4 y así sucesivamente.

Ejemplo Z: *suelo llegar tarde a la primera clase de la mañana.*

Elige la respuesta que consideres adecuada a lo que tú realmente haces, según esté escrito:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca Nada	Pocas veces Poco	Algunas veces Algo	Muchas veces Bastante	Siempre Mucho
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

Mientras estudio, me gusta escuchar música .....

Suelo llegar tarde a la primera clase de la mañana .....

Tienes aproximadamente 15 minutos para responder, pero no te entretengas demasiado en cada pregunta. Responde dejándote llevar por la primera impresión.

Puedes empezar



### AUTORES

Carmen L. Ayala Flores  
 Rosario Martínez Aras  
 Carlos Yuste Hornanz

109	Sería mejor que me pusiese a trabajar, dejando de estudiar por el momento	
107	Estudio por el gusto de aprender cosas nuevas	
109	Me gustan las tareas que me permiten relacionarme con los/as demás	
104	Intento que el/la profesor/a piense que soy inteligente	
105	Me resulta difícil obtener las notas que yo quiero	
106	Si a alguien le va bien en los estudios es porque trabaja duro	
107	Me interesa más encontrar un trabajo que acabar los estudios	
108	Me resultan interesantes la mayoría de los temas que estudio	
109	Me gustan las actividades en las que puedo trabajar en grupo	
110	Para mí, es importante sacar mejores notas que mis compañeros/as	
111	Me pongo nervioso/a antes de los exámenes	
112	Haga lo que haga, los/as profesores/as me pondrán las notas que quieran	
113	Si mis padres me lo permitieran, dejaría de estudiar	
114	Me aburro en las clases	
115	Intento prestar ayuda cuando veo que un/a compañero/a tiene dificultades con algún tema	
116	Si a alguien le va bien en el colegio o instituto es porque es inteligente	
117	Aunque prepare bien un examen, tengo miedo de hacerlo incorrectamente	
118	Los/as profesores/as son los/as responsables de las malas notas de los/as alumnos/as	
119	Sigo estudiando porque no puedo trabajar o no encuentro trabajo	
120	La mayoría de los temas que se exponen en las clases consiguen captar mi atención	
121	Me gusta ayudar a los/as demás a hacer las tareas, porque así yo también aprendo mejor	
122	Mis padres me exigen demasiado en lo que se refiere a las notas	
123	Me desanimo fácilmente cuando no me van bien los estudios	
124	Las notas dependen sobre todo de lo que trabajes y te esfuerces	
125	Me esfuerzo en obtener buenas notas para luego poder elegir la profesión que más me interese	
126	Estudiar es una actividad sumamente aburrida	
127	Intento colaborar con los/as demás cuando hay que hacer una tarea	
128	Me gusta que mis compañeros/as piensen que soy inteligente	
129	En época de exámenes pierdo hasta el apetito	
130	Si a alguien le va bien en el colegio o instituto es porque le cae bien a los/as profesores/as	
131	Difícilmente terminaré los estudios para poder elegir alguna de las profesiones que más me gustan	
132	Empleo parte de mi tiempo libre en ampliar mis conocimientos	
133	Cuando trabajo en un tema, me gusta compartir ideas y escuchar las opiniones de los/as demás	
134	Las notas dependen sobre todo de lo inteligente que seas	
135	Suelo sentirme seguro/a de aprobar antes de los exámenes	
136	Si a alguien le va bien en los exámenes es porque tiene suerte	
137	Estudiar ahora es lo más importante para tener éxito en mi profesión futura	
138	Realmente sólo estudio cuando tengo próximo un examen o control	
139	Aprendo mejor cuando trabajo junto a otros/as compañeros/as	
140	Para mí, es importante que los/as demás reconozcan que he trabajado mucho	
141	Pienso que no sé hacer los trabajos escolares	
142	Si suspendo una asignatura que se me da bien es porque el/la profesor/a ha sido duro/a	
143	Me he propuesto conseguir buenos resultados en los estudios	
144	En clase pienso en otras cosas distintas mientras explica el/la profesor/a	
145	Cuando no comprendo algo, pido ayuda a un/a compañero/a	
146	Esperan que saque notas excesivamente altas para mis posibilidades	
147	Me desanimo cuando tengo muchas lecciones o temas que aprender	
148	Cuando a alguien le salen las cosas bien es porque sabe estudiar	
149	Aunque no me guste una asignatura, la estudio todo lo que puedo para sacar buenas notas	
150	Hay muchos temas de clase que me resultan interesantes	
151	Cuando trabajamos en grupo procuro aportar ideas o sugerencias	
152	Para mí, es importante conseguir las calificaciones más altas posibles	
153	Me considero tan inteligente como mis compañeros/as	
154	Si alguien suspende en un examen es porque no lo ha preparado	
155	Asistir a la mayoría de las clases suele ser una pérdida de tiempo	
156	Me gusta leer sobre lo que estoy estudiando para completar mi curiosidad	
157	Me gustan las actividades en las que el/a profesor/a nos permite elegir cómo trabajar, individualmente o en grupo	
158	Mis profesores/as me exigen demasiado para aprobar	
159	Tengo capacidad suficiente para hacer los trabajos del colegio o instituto	
160	Si a alguien le va bien en los estudios es porque es muy inteligente	

Lima, 27 de Febrero de 2018

Señor Doctor  
Joaquín Lombira  
Jefe de la oficina de Grados y Títulos  
Escuela de Posgrado  
Universidad Ricardo Palma

Presente.-

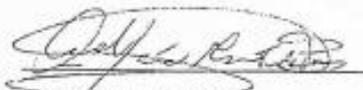
De mi consideración:

El suscrito, Mg. Ana María Cossío Ale con DNI 10061754 actual profesora de la Universidad Ricardo Palma, está de acuerdo con las características del Test CEAM ( CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y MOTIVACION ) de los autores: Carlos Ayala, Rosario Martínez y Carlos Yuste.

Se hizo una validación por jueces de expertos referente a la utilización del presente test para los fines convenientes de la presente investigación.

Agradezco su atención prestada.

Atentamente,



Mg. Ana María Cossío Ale

Psicóloga

**INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL TEST CEAM BAJO EL JUICIO DE EXPERTOS**

Fecha de evaluación : 27 de Febrero 2018  
Datos personales del experto : MASTER EN Psicología Docente UF  
ANA MARCA CORSO ALE

REVISIÓN No.: \_\_\_\_\_

Lee atentamente el Test CEAM y responde a las siguientes afirmaciones:

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

---

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

---

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

---

4. Pertinencia de las preguntas con el lenguaje utilizado en el lugar de aplicación :

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

---

---

---

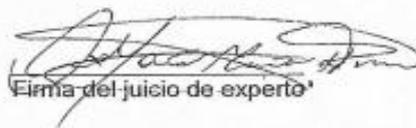
5. Redacción de las preguntas:

Adecuada:

Inadecuada:

Observaciones:

Es una prueba bastante idónea para  
estudiantes adultos.

  
Firma del juicio de experto

Lima, 01 de Marzo de 2018

Señor Doctor

Joaquín Lombira

Jefe de la oficina de Grados y Títulos

Escuela de Posgrado

Universidad Ricardo Palma

Presente.-

De mi consideración:

El suscrito, Dr. Pedro Celso Contreras Chamarro con DNI 07699566 actual profesor de la Universidad Ricardo Palma, está de acuerdo con las características del Test CEAM (CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y MOTIVACION) de los autores: Carlos Ayala, Rosario Martínez y Carlos Yuste.

Se hizo una validación por jueces de expertos referente a la utilización del presente test para los fines convenientes de la presente investigación.

Agradezco su atención prestada.

Atentamente,



Dr. Pedro C. Contreras Chamarro

**INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL TEST CEAM BAJO EL JUICIO DE EXPERTOS**

Fecha de evaluación : 03/03/18

Datos personales del experto : Contreras Chamorro Pedro Celso

REVISIÓN No.: 01

Lee atentamente el Test CEAM y responde a las siguientes afirmaciones:

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

---

---

---

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

---

---

---

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

---

---

---

4. Pertinencia de las preguntas con el lenguaje utilizado en el lugar de aplicación :

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

---

---

---

5. Redacción de las preguntas:

Adecuada: X

Inadecuada:     

Observaciones:

---

---

---

*Pablo Alvarez*  
Firma del juicio de experto

Lima, 27 de Febrero de 2018

Señor Doctor

Joaquín Lombra

Jefe de la oficina de Grados y Títulos

Escuela de Posgrado

Universidad Ricardo Palma

Presente.-

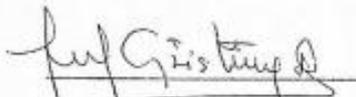
De mi consideración:

El suscrito, Mg. Ana María Domínguez Vera con DNI <sup>25771554</sup> actual profesora de la Universidad de Lima, está de acuerdo con las características del Test CEAM ( CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y MOTIVACION ) de los autores: Carlos Ayala, Rosario Martínez y Carlos Yuste.

Se hizo una validación por jueces de expertos referente a la utilización del presente test para los fines convenientes de la presente investigación.

Agradezco su atención prestada.

Atentamente,



Mg. Ana María Domínguez Vera

Pedagoga

INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL TEST CEAM BAJO EL JUICIO DE EXPERTOS

Fecha de evaluación 27/02/2018  
Datos personales del experto Mg Ana C. Dominguez Vera

REVISIÓN No.: \_\_\_\_\_

Lee atentamente el Test CEAM y responde a las siguientes afirmaciones:

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

s/obs

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Suficiente: \_\_\_\_\_ Medianamente Suficiente:  Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

Se alinea con la Variable Motivación sin embargo presenta estrategias de aprendizaje que conducen al rendimiento académico

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

4. Pertinencia de las preguntas con el lenguaje utilizado en el lugar de aplicación:

Suficiente:  Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

s/obs

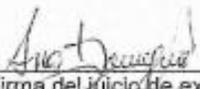
5. Redacción de las preguntas:

Adecuada:

Inadecuada:

Observaciones:

S/obs.

  
Firma del juicio de experto

## **Anexo 8: Lista de cotejo para evaluar indicadores**

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA VIABILIDAD DE LOS INDICADORES

ITEMS	SI	NO
Identifica el desempeño de los estudiantes		
Describe el logro de capacidades		
Reconoce comportamientos observables		
Registra conductas evaluables		
TOTALES		

## **ANEXO 9: Silabo del curso de psicología vigente**

**SILABO**

I. INFORMACION GENERAL	
CARRERA	Gestión y Negocios
CICLO	III
MODULO	I
UNIDAD DIDACTICA	PSICOLOGIA
PRE- REQUISITO	ADMINISTRACION GENERAL
CREDITOS	3
N ° DE HORAS	4
Duración	9 semanas
Docente	
Semestre académico	2018-I

II. SUMILLA DE LA UNIDAD DIDACTICA

Psicología del Comportamiento Organizacional es un curso que pertenece al campo de estudio de Administración y se dicta en todas las carreras que conforman la Escuela de Gestión y Negocios. Brinda al estudiante las herramientas que le permitirán comprender temas como el comportamiento humano dentro de la organización, sus relaciones, actitudes y el comportamiento individual, grupal y corporativo. El curso abarca temas acerca del estudio e investigación de la conducta humana en el trabajo.

III. COMPETENCIAS DE LA UNIDAD DIDACTICA

Reconoce adecuadamente la importancia del estudio e investigación de la conducta humana en el trabajo.

IV. PROGRAMACION Y ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD N°1: El comportamiento en la organización y la importancia de la inteligencia emocional.

CAPACIDAD TERMINAL A DESARROLLAR EN LA UNIDAD: Conoce la teoría de los sistemas y aplicación de las variables del comportamiento en la organización.			
N° de semanas	Procedimientos	Conceptos	Actitudes
01	Identifica y conceptualiza las teorías de los sistemas y la personalidad en la organización	<b>La organización.</b> La teoría de los sistemas. La personalidad sus componentes y tipos de personalidad en la organización.	Participa activamente en clase. Resuelve los ejercicios propuestos en la práctica.
02	Analiza y describe las variables de comportamiento y los fundamentos	<b>El comportamiento en la organización :</b>	

	del comportamiento individual. Describe los diferentes tipos de habilidades	Conducta – comportamiento. Variables de comportamiento de la organización y del individuo. Fundamentos del comportamiento individual. Habilidades, tipos y automonitoreo.	
03	Analiza y describe los tipos de inteligencia y sus implicancias	<b>La inteligencia emocional:</b> Emociones, categorías, tipos y taller.	

### Unidad N°2: Equipos de trabajo y cultura organizacional

CAPACIDAD TERMINAL A DESARROLLAR EN LA UNIDAD: Identifica y explica la importancia de los equipos de trabajo, el impacto del cambio organizacional y la cultura en la empresa.			
N° de semanas	Procedimientos	Conceptos	Actitudes
04	Identifica y diferencia los diversos equipos de trabajo dentro de una organización	<b>Equipos de trabajo:</b> Definición de grupo, tipos y su diferencia con los equipos. Desarrollo de los grupos de trabajo a equipos. Razones por la que se forman los grupos de trabajo en las organizaciones. Desarrollo de las actitudes positivas. Detección de actitudes negativas que afectan los equipos de trabajo. La toma de decisiones como herramienta.	Reconoce la diferencia entre los distintos equipos de trabajo.
05	Analiza y describe las variables importantes en el cambio de una organización	<b>Cambio organizacional :</b> Los paradigmas en la empresa. El conflicto su presencia	Argumenta sustentado con propiedad los factores de resistencia al

		necesaria, tipos y manejo. La resistencia al cambio. Factores de resistencia. Cultura de cambio como dinámica empresarial. El aprendizaje como factor de cambio	cambio en una organización.
06	Analiza y describe los elementos relevantes en la cultura organizacional	<b>Cultura organizacional:</b> Desarrollo de la visión y misión de la organizacional en los grupos de trabajo. Desarrollo organizacional. Clima organizacional	Demuestra una actitud analítica y crítica en sus intervenciones acerca de la cultura organizacional.

**Unidad N°3:** La motivación, los equipos de trabajo y los estilos de liderazgo

<b>CAPACIDAD TERMINAL A DESARROLLAR EN LA UNIDAD:</b> Conoce el software más utilizado en el mundo para realizar cálculos, aprende su manejo correcto, elabora cuadros comparativos, gráficos estadísticos y formula matemática.			
N° de semanas	Procedimientos	Conceptos	Actitudes
07	Identifica la diferentes herramientas del coaching y su aplicación en la organización	<b>La motivación en los equipos de trabajo :</b> Herramientas de coaching y retroalimentación y reafirmación. Empowerment la gerencia. Kaisen y la mejora continua. Teoría de las expectativas . Conoce y ejercita con las principales herramientas de Microsoft Excel.	Argumenta sustenta con propiedad las diferentes herramientas como : Coaching, empowerment y kaisen
08	Analiza y describe las variables importantes en el cambio de una organización	<b>La comunicación organizacional:</b> la comunicación tipos regiones de	Demuestra una actitud analítica y crítica en sus intervenciones acerca de la

		información marco referencial. Las relaciones humanas como herramientas de gestión orientadas a la productividad. La programación neurolingüística en la organización el Los metaprogramas , tipos de distribución en la organización. Comunicación e influencia.	comunicación dentro de la organización.
09	Analiza y describe los elementos relevantes de la cultura de una organización.	<b>El liderazgo</b> Concepto. El liderazgo contingencial y situacional. Características, distribución del liderazgo. El líder mentor . El mentoring. Aplicaciones	Argumenta y diferencia los principales estilos de liderazgo dentro de las empresas.

V. CRITERIOS DE CALIFICACION
------------------------------

El curso es de naturaleza: teórica

Terminología	
EP	Examen parcial
EF	Examen final
PEA	Evaluación aplicativa
PEC	Evaluación continua
ACT	Actitudinal

Se realizaran un examen parcial y un examen final

Con parcial y final código

Formula teórico	201
-----------------	-----

Solo final

Formula teórico	201
-----------------	-----

Nota aprobatoria 13

VI. RECURSOS BIBLIOGRAFICOS / BIBLIOGRAFIA
--

Ballesteros Pulido , Ramón. La psicología aplicada a la empresa. España 1994  
Cornejo , Miguel Ángel . El ser excelente.  
Flores García Rada, Javier. El comportamiento humano en las organizaciones:  
Universidad del Pacífico. 1era edición. Lima 2003

## **Anexo 10: Declaración de autenticidad y Autorización de consentimiento**



### AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

**DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL AREA O DEPENDENCIA  
DONDE SE REALIZARA LA INVESTIGACIÓN**

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

Efectividad de una propuesta metodológica por competencias sobre el rendimiento académico y motivación en estudiantes de nivel superior con respecto a la asignatura de Psicología 2017-II

el mismo que es realizado por el Sr./Srta. Estudiante (Apellidos y nombres):

MARY ROCÍO URQUIAGA CORNEJO

, en condición de estudiante - investigador del Programa de:

Maestría EN Docencia Superior

Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

Nombre de la empresa: Instituto Superior SISE	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> NO
--	---	---

Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área: Coto del Rio, Roxana.	Cargo del Jefe/Responsable del área: DIRECTORA DE SEDE
---	---

Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular: 6255656	Correo electrónico de la empresa: rsite@icdte.edu.pe
--	---

Firma

02 / 11 / 17  
Fecha

**ANEXO C: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**



Universidad  
Ricardo Palma

Escuela de Posgrado

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO**

**DECLARACIÓN DEL GRADUANDO**

Por el presente, el graduando: *(Apellidos y nombres)*

URQUIGUA CORNEJO, MARY ROCÍO

en condición de egresado del Programa de Posgrado:

MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR

deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada:

Efectividad de una propuesta metodológica por competencias sobre el rendimiento académico y motivación en estudiantes de nivel superior con respecto a la asignatura de Psicología 2017-II

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la Internet.

Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.

  
Firma del graduando

12/05/17  
Fecha

