



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE HUMANIDADES
CAMPUS VI



TESIS
**“PERCEPCIÓN DE LOS ALUMNOS DE LA LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS ACERCA DEL
DOCENTE MOTIVADOR”**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

PRESENTA:
RUTH ADRIANA ORANTES MONTES

Director:
Dr. Fernando Rey Arévalo Zavaleta

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Septiembre del 2014



FACULTAD DE HUMANIDADES CAMPUS VI
 COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
 ÁREA DE TITULACIÓN
 AUTORIZACIÓN/IMPRESIÓN DE TESIS



F-FHCIP-TM-016

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, a 28 de Agosto de 2014.

Oficio No. CIP/991/14.

C. RUTH ADRIANA ORANTES MONTES

Promoción: OCTAVA
 Matrícula: 98061017
 Sede: TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS.
 Presente.

Por medio del presente, informo a Usted que una vez recibido los votos aprobatorios de los miembros del JURADO para el examen de grado del Programa de Maestría en: EDUCACION SUPERIOR, para la defensa de la tesis intitulada:

PERPCEPCION DEL ALUMNO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS ACERCA DEL DOCENTE MOTIVADOR.

Se le autoriza la impresión de seis ejemplares impresos y tres electrónicos (CDs), los cuales deberá entregar:

- Una tesis y un CD: Dirección de Desarrollo Bibliotecario de la Universidad Autónoma de Chiapas.
- Un CD: Biblioteca de la Facultad de Humanidades C-VI.
- Cinco tesis: Área de Titulación de la Coordinación de Investigación y Posgrado de la Facultad de Humanidades C-VI, para ser entregados a los Sinodales.
- Un CD: Coordinador del Programa de Maestría.

Se anexa oficio con los requisitos de entrega de tesis, emitido por la Dirección de Desarrollo Bibliotecario.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente
 "Por la Conciencia de la Necesidad de Servir"



FACULTAD DE HUMANIDADES
 CAMPUS VI
 TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS

MTRO. GONZALO ESTEBAN GIRON AGUIAR
 Director




DRA. EMY JOSEFA ROBLERO VILLATORO
 Coordinadora

C.c.p. - Expediente/Minutario.
 GEGA/EJRV/mcmd*

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I CONOCIMIENTO	5
a. CONCEPTUALIZACIÓN	5
i. Transmisión del conocimiento	5
ii. Formas de conocimiento	8
iii. Tipología del conocimiento	10
iv. Transmisión de conocimientos a través de la educación	11
v. Construcción del conocimiento	12
vi. Práctica docente	13
CAPITULO II APRENDIZAJE	15
a. TEORIAS Y CLASIFICACION	15
i. Teorías del aprendizaje	15
ii. Clasificando los aprendizajes	17
b. APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	18
i. Tipos de aprendizaje significativo	20
ii. Requisitos para lograr el aprendizaje significativo	24
iii. Psicología educativa y labor docente	25
iv. Estrategias de aprendizaje	26
v. Promoviendo aprendizaje significativo por los docentes	30
vi. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo	32
CAPITULO III LA MOTIVACION COMO FACTOR DE APRENDIZAJE EN EL ALUMNO	37
a. MOTIVACION	37
i. Motivación ¿Causa o Consecuencia del Aprendizaje?	37
ii. Teorías de la motivación	39
iii. Motivación y conducta	50
iv. La motivación y el aprendizaje	55
v. Proceso, tipos y factores de motivación	63
vi. Ciclo motivacional	66
vii. Estrategias de motivación	67
viii. Actitudes y valores	69

CAPITULO IV	
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	74
a. METODOLOGÍA	74
i. Objetivos	74
ii. Tipo de estudio	74
iii. Focus group	74
iv. Elección de elementos de estudio	75
v. Sujetos de estudio	75
vi. Métodos e instrumentos para la recolección de datos	76
vii. Operacionalización de las variables	76
viii. Procedimientos para la recolección de la información	77
ix. Plan de análisis de los resultados	78
b. UNIVERSIDAD VALLE DEL GRIJALVA	78
i. Antecedentes	78
ii. Organización	79
iii. Generalidades	79
c. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	82
i. Resultados	82
ii. Discusión	94
iii. Conclusiones	100
CAPITULO V	
SUGERENCIAS	101
ANEXO I	103
ANEXO II	105
BIBLIOGRAFÍA	107

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Nivel Superior, tanto públicas como privadas, en la actualidad se dan a la tarea de adaptar su currículo a las exigencias cada vez mayores del mercado laboral, de tal forma que los egresados de éstas no sean solamente aplicadores del conocimiento conceptual o diestros manipuladores de la técnica y la tecnología, sino verdaderos profesionales en su labor, que ejerzan su disciplina con relevante capacidad.

En cumplimiento de los propósitos educativos de preparar profesionistas que encajen debidamente en el mercado laboral, las universidades han de fomentar la participación activa de los estudiantes en programas integrales de formación tanto académica como humana, de hecho, las escuelas ya no pueden ser indiferentes a la vida laboral que espera a sus alumnos cuando ingresen en el mundo adulto.

Esto último resalta la necesidad de propiciar en el nivel superior un aprendizaje significativo, siendo los alumnos los principales actores de éste, en quienes recaerá la responsabilidad principal de aprender. Y a pesar de esto último y aunque los contenidos estén tratando de cumplir con dichos propósitos educativos, sin duda alguna en la práctica escolar, todavía se aprecian por un lado sistemas tradicionalistas, o bien por otro sistemas innovadores, pero que ni uno ni otro cumplen el propósito de acercar a los estudiantes a la vida cotidiana y donde el docente se limita a ejemplos que pudieran distar un tanto de la realidad que le espera al estudiante en el mundo laboral al concluir sus estudios; de alguna manera, los maestros ante tal situación, deben procurar en los alumnos un aprendizaje de “larga duración”, permanente y arraigado, que garantice que el alumno está realmente “aprehendiendo” los contenidos de forma integral a lo largo de su preparación profesional; es importante destacar entonces la función de las estrategias de aprendizaje, que de alguna forma ayudarán al profesor positivamente en el desempeño de su labor.

Entre algunos profesores existe cierta preocupación al comprobar el limitado éxito de sus esfuerzos docentes. Los alumnos cada vez se interesan menos por aprender; esta crisis es atribuida en la mayoría de las veces por un lado, a los cambios educativos introducidos en los últimos años en el currículo de las escuelas, por otro al dominio de la teoría y los métodos de la enseñanza empleados por los profesores o en una tercer instancia a la imposibilidad de los alumnos de sentir que los contenidos sean necesarios.

Entre docentes se comentan las dificultades de la enseñanza de una asignatura a una persona o grupo de personas, suponiendo una desorientación vocacional o una mala preparación en el nivel educativo medio, sin embargo pocas veces reflexionamos en nuestro quehacer como facilitadores del aprendizaje.

Los estudiantes de la licenciatura de Administración de Empresas Turísticas, de la Universidad Valle del Grijalva a donde se realizó la presente investigación, tienen razones muy personales que los llevaron a elegir la carrera, es decir, el haberla elegido en sí, ya supone un primer impulso que los ha movido a hacerlo, o sea una "motivación". Sin embargo esta motivación puede aumentar o deteriorarse dependiendo tanto de factores intrínsecos como extrínsecos. Es por ello que para efectos de centrar el objeto de estudio, se ubican los factores extrínsecos promovidos por los docentes dentro del aula.

Por lo que la pregunta que da origen a ésta investigación es: ¿Qué percepción tiene el alumno acerca del docente como motivador durante su licenciatura? ¿Sienten los alumnos mayor interés ante actitudes del docente, material didáctico o métodos de trabajo empleados en el aula?

En el campo de la Psicología Educativa, la motivación puede entenderse como un impulso o determinante interno que empuja a actuar o evitar; por lo que se puede decir que, la motivación tiene relación con el aprendizaje, y no como tal sino como aprendizaje significativo. Deci y Ryan (1980) quienes han estudiado este tema,

identifican a la motivación, dependiendo fuertemente de dos factores: *extrínsecos* e *intrínsecos*.

Los motivos intrínsecos son aquellos que se satisfacen, cubriendo las necesidades básicas (primarias, en tanto se definen como las fisiológicas), o bien como aquellas que nacen o tienen su origen desde el interior de la persona.

Los elementos del docente que influyen para la motivación del aprendizaje mediante una actitud favorable en el alumno son: el dominio teórico-disciplinar (método de trabajo empleado), los apoyos didácticos que utiliza (material didáctico) y la estimulación por el contenido de la asignatura, por supuesto la actitud frente al grupo (personalidad del profesor), es fundamental en este último caso.

Ahora bien, todo proceso motivacional está condicionado por una serie de características tanto del individuo como de su contexto ambiental. En este sentido y por lo que respecta al estudio y aprendizaje, ha de ponerse especial atención a las características del diseño de aprendizaje que los estudiantes adoptan, así como el tipo de refuerzo utilizado por los maestros y a las propias estrategias motivadoras que se ponen en juego para favorecer el aprendizaje.

Dentro del marco de lo anterior se llevó a cabo este estudio, que revela precisamente y en primera instancia aquellos factores docentes motivacionales propuestos por Luis Alves Mattos para determinarlos dentro del contexto de los alumnos que cursan la materia de Teoría General del Turismo en el quinto semestre de la Licenciatura en Administración de empresas Turísticas de la Universidad Valle del Grijalva, así como aquellos que son los menos motivadores, con las dimensiones que este autor señala como aquellos principales factores de motivación y aplicar o no en base a los resultados que se obtengan, acciones para el mejoramiento del proceso enseñanza- aprendizaje propuestos por Chickering y Gamson (1987), enfocados a las dimensiones de personalidad del profesor,

material didáctico utilizado en clases y método de trabajo empleado por el profesor.

La buena enseñanza no se reduce a ser eficiente, adquirir competencia, dominar las técnicas y poseer los conocimientos indicados y con ello, obtener certificaciones que involucren estos aspectos, ésta también implica un trabajo emocional (está infiltrada de placer, pasión, creatividad, desafío y satisfacción), es una vocación entusiasta, que debe transmitirse a los alumnos de la misma forma.

La presente investigación es de tipo descriptivo, habiendo tenido como campo de desarrollo la Universidad Valle del Grijalva en la que se recogió la opinión de los alumnos que cursan el quinto semestre de la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas, mediante encuestas que se aplicaron a los mismos y la cual constó de tres partes: instrucciones, preguntas/respuestas y agradecimientos.

A manera de hipótesis, se puede comentar que la motivación que el docente pueda ejercer o no, en el estudiante, no es en definitiva un factor *imprescindible* en ese proceso de aprendizaje, se entiende bien que éste es responsabilidad de él, y el maestro en este proceso, juega un papel exclusivo de “facilitador” del mismo; sin duda alguna el alumno aprenderá “gracias a” ó “a pesar de” pues como se menciona arriba, es *su* responsabilidad.

Pero establecida y entendida ya la influencia de estos factores motivacionales extrínsecos en el aprendizaje, se destaca que despertar el interés de los alumnos en disciplinas que carecen de prácticas profesionales no bastarán explicar los contenidos ni exigir al alumno que aprenda por ser ese su “deber” de estudiante, sino despertar en él un auténtico interés y atención y desarrollarle una genuina motivación que lo lleve a un aprendizaje significativo que lo vincule como profesionista y profesional en su desempeño laboral, para con ello lograr efectivamente la intención actual de la Universidad, no dejando de un lado los valores para formar individuos de manera integral.

CAPITULO I

CONOCIMIENTO

CONCEPTUALIZACIÓN

Antes de abordar el tema, debe quedar claro que los seres humanos son la única especie que enseña en forma sistemática y que ha hecho de la educación uno de sus pilares de supervivencia. Por lo que puede decirse que la educación es el mayor invento que han producido los seres humanos, ya que gracias a ella, las personas reciben conocimientos acumulados por generaciones anteriores por lo que no parten de cero. Sobre la educación se establece la cultura (como conjunto de conocimientos que permiten desarrollar juicios críticos), por tanto la cultura está íntimamente ligada a la educación, el cual es un proceso sistemático que ha permitido que los conocimientos se transmitan de generación en generación.

En el enfoque constructivista la idea básica es que aprender y enseñar, lejos de ser simples procesos de repetición y acumulación de conocimientos, implican la transformación de la mente de quien aprende, reconstruyendo a nivel personal los productos y procesos culturales con el fin de apropiarse de ellos y darles sentido.

TRANSMISION DEL CONOCIMIENTO

Los seres humanos presentan rasgos que no aparecen en otras especies animales, o los presentan en forma muy superior. No sólo aprenden sino que lo hacen sistemáticamente y dedican gran parte de su vida para ello. Sin embargo la diferencia fundamental con otras especies es la capacidad de enseñar.

En muchos animales se ha descubierto que la conducta no se limita a su manifestación ante situaciones adecuadas, sino que aprende y adquiere conductas nuevas, lo que facilita su adaptación al medio. Incluso se sabe que muchas especies animales son capaces de transmitirse entre ellos ese

aprendizaje (Bruner, 1972); esto último, se ha descubierto en investigaciones realizadas en algunos primates no humanos, cuyas características son parecidas a las de los hombres, y en los que se descubren capacidades que hasta hace poco creíamos reservadas a los humanos.

Haciendo una primer referencia de la cultura como transmisión de conocimientos, Talcott Parsons destaca tres atributos de la cultura: "*...en primer lugar, la cultura es transmitida, constituye una herencia o una tradición social; en segundo lugar, es aprendida, no es una manifestación con contenido particular de la constitución genética del hombre y, en tercer lugar es compartida*".

El conocimiento puede ser entendido de diversas formas: como una contemplación, como una asimilación o como una creación. Para el mundo griego, teniendo a Platón como representante, es una contemplación porque conocer es ver, En la época medieval, Santo Tomás concebía el conocimiento como una asimilación, porque conocer es nutrirse. Finalmente para el mundo moderno, Hegel sostiene que el conocimiento es una creación porque es engendrar, es decir reproducir o multiplicar información, a través del intelecto libre reflexivo.

El origen, el valor y el objeto del conocimiento también son entendidos de distintas formas. El origen del conocimiento para los racionalistas está en el espíritu humano, para los empiristas en la experiencia, para los críticos en un principio donde entra la razón y la experiencia.

El valor del conocimiento para el dogmatismo no tiene límites, cree que los hombres pueden conocer la realidad tal cual es y tener la certeza segura de ello. Para el escepticismo, todo conocimiento depende de las circunstancias o del individuo y duda que el conocimiento sea firme y seguro, falta un criterio absoluto de la verdad. Los positivistas limitan el valor del conocimiento a la experiencia, afirman que el auténtico conocimiento es el conocimiento científico.

Ahora bien, el ser humano cuando nace se encuentra dotado de información genética que en sí le va a permitir desarrollarse de acuerdo a esta. Sin embargo sus posibilidades de supervivencia son limitadas, ya que para mantenerse vivo necesita de la ayuda de los adultos, tanto para vivir, como para convertirse en un humano completo. Su conducta estaría gobernada por las características con las que ha nacido, por lo que pudiera aprender a través de su propia experiencia o por la imitación de otros individuos de su especie que no intervendrían para enseñarle. Por supuesto no podría adquirir los símbolos que rigen la conducta en las relaciones humanas sin alguien que le instruya en los mismos.

Es difícil pensar una vida así, pues lo característico del ser humano es que aprendemos de los otros, que son quienes nos transmiten los aprendizajes acumulados por nuestros antepasados durante milenios; por tanto el aprendizaje como se viene mencionando, es la base de toda cultura; es precisamente la transmisión de estos conocimientos.

Por otro lado, saber es sinónimo de conocer, también conocemos a través de la investigación propia o nuestras experiencias. Conocer, no convierte necesariamente en verdad aquello que se cree conocer. Una buena parte de nuestros conocimientos diversos, no son eventos o cosas que nos consten de hecho, la mayoría de ellos los obtenemos de la teoría, y aunque así lo parezcan, porque lo más lógico o lo más posible es que así sea. Por ejemplo, en la vida humana, durante mucho tiempo prevaleció como verdad el hecho de que la Tierra era plana o de cualquier otra forma, menos redonda. Y era lo más posible, porque de ser redonda, lo más seguro es que los de abajo, se caerían al vacío.

Saber no es suficiente. El conocimiento sin una actitud positiva, o correspondiente a tal conocimiento, no sirve de nada. Esto tiene que ver con saber sin hacer. El

que adquiere conocimientos que otros no tienen, ha de ponerlos en práctica porque si no, de nada le servirían a él y mucho menos a los demás.

En todo conocimiento podemos distinguir cuatro elementos:

1. El sujeto que conoce.
2. El objeto conocido.
3. La operación misma de conocer.
4. El resultado obtenido que es la información recabada acerca del objeto.

Dicho de otra manera: el sujeto se pone en contacto con el objeto y obtiene una información acerca del mismo. Cuando existe lógica o adecuación entre el objeto y la representación interna correspondiente, decimos que estamos en posesión de una verdad.

FORMAS DEL CONOCIMIENTO

El ser humano puede captar un objeto en tres diferentes niveles, sensible, conceptual y holístico (Delval J. 2001). El conocimiento *sensible* consiste en captar un objeto por medio de los sentidos; tal es el caso de las imágenes captadas por medio de la vista. Gracias a ella podemos almacenar en nuestra mente las imágenes de las cosas con color, figura y dimensiones. Los ojos y los oídos son los principales sentidos utilizados por el ser humano. Los animales han desarrollado poderosamente el olfato y el tacto.

En segundo lugar, tenemos el conocimiento *conceptual*, que consiste en representaciones invisibles, inmateriales, pero universales y esenciales. La principal diferencia entre el nivel sensible y el conceptual reside en la singularidad y universalidad que caracteriza, respectivamente, a estos dos tipos de conocimiento. El conocimiento sensible es singular, pues va en función de los

sentidos de cada individuo que lo capta y el conceptual es universal, pues se entiende el mismo significado de las cosas por su función general.

En tercer lugar tenemos el conocimiento *holístico* (también llamado intuitivo, sin que se entienda esto como premoniciones o corazonadas). En este nivel tampoco hay colores ni dimensiones como en el conocimiento sensible, ni estructuras universales como es el caso del conocimiento conceptual. Intuir un objeto significa comprenderlo dentro de un amplio contexto sin necesidad de razonamiento, como elemento de una totalidad, sin estructuras ni límites definidos con claridad. La palabra holístico se refiere a esta totalidad percibida en el momento de la intuición (holos significa totalidad en griego).

La principal diferencia entre el conocimiento holístico y conceptual reside en las estructuras. El primero carece de estructuras, o por lo menos, tiende a prescindir de ellas y se carece de razonamiento. El concepto, en cambio, es un conocimiento estructurado y razonado. Debido a esto, lo percibido a nivel intuitivo no se puede definir, (definir es delimitar), se capta como un elemento de una totalidad, se tiene una vivencia de una presencia, pero sin poder expresarla adecuadamente. Aquí está también la raíz de la dificultad para dar ejemplos concretos de este conocimiento. Intuir un valor, por ejemplo, es tener la vivencia o presencia de ese valor y apreciarlo como tal, pero con una escasa probabilidad de poder expresarla y comunicarla a los demás.

La captación de valores nos ofrece el mejor ejemplo de conocimiento holístico. Podemos ver a un ser humano enfrente de nosotros y reconocer sus características físicas (esto es un conocimiento sensible o de primer nivel). Podemos captar el concepto de hombre y definirlo (esto es un conocimiento conceptual o de segundo nivel). Pero además, podemos vislumbrar el valor de este hombre en concreto dentro de su familia. Percibimos su valor y lo apreciamos. Esto es un conocimiento holístico o de tercer nivel. Cabe hacer la

aclaración que no lleva el nombre de intuitivo como sinónimo de premonición sino como la percepción íntima de una idea, como una comprensión subjetiva de los objetos.

TIPOLOGÍA DEL CONOCIMIENTO

Podemos establecer varias clases de conocimiento (unas más generales y otras más profundas):

- El conocimiento a priori es independiente de cualquier experiencia, una verdad universal sólo negable con una contradicción. El conocimiento a posteriori deriva de la experiencia de los sentidos. Puede rechazarse sin necesidad de una contradicción.
- El conocimiento puede ser *codificado* si se puede almacenar o especificar formalmente de tal manera que no se pierda ninguna información. Por contraposición el conocimiento *no codificado* es aquél difícil de expresar o explicar.
- El conocimiento puede ser *público* si es fácil de compartir, y consiste en un conocimiento creado/difundido por la sociedad. En cambio, si es *personal* ha sido construido por el propio individuo; es la base del conocimiento público.
- Cuando se cruza la cultura con la localidad espacial y lo ecológico, hablamos de conocimiento *local*, es decir, un conocimiento desarrollado alrededor de un área geográfica definida. En cambio, el conocimiento *global* es el que se ha formado mediante redes o comunidades, pertenecientes a lugares geográficos dispares.
- El conocimiento puede ser *orientado* si hace referencia a las relaciones causales entre conceptos, y será *axiomático* cuando se refiera a explicaciones de causas finales o a priori de sucesos.
- El conocimiento es *explícito* si puede ser transmitido de un individuo a otro mediante algún medio de comunicación formal. Si el conocimiento es difícil de comunicar o de formalizar, hablamos de conocimiento *tácito*

o *implícito*, normalmente arraigado en experiencias personales o modelos mentales.

- El conocimiento será *cultural* cuando en una organización se empleen términos, nomenclaturas y procedimientos que hayan sido acordados internamente. Cuando estos elementos tengan una base bibliográfica hablaremos de conocimiento de *diccionario*.
- Considerando una organización, empresa, grupo, o sistema, el conocimiento puede existir en un ámbito *individual* o en un ámbito *colectivo*. El conocimiento es el acto de aprender y sobre de gestionar la información.
- El conocimiento es *empírico* si ha sido asumido colectivamente a través de ciertos resultados a los que no se ha llegado aplicando ningún método formal. Si por el contrario se ha seguido una metodología estamos ante conocimiento *científico*. Como en este último caso existen leyes y principios que lo avalan (las que nos han permitido llegar a él) podremos concluir que este conocimiento siempre es cierto.

TRANSMISION DE CONOCIMIENTOS A TRAVES DE LA EDUCACIÓN

Ya se había mencionado al principio del capítulo el ejemplo claro que nos da la cultura como ese proceso de transmisión de conocimientos que ésta implica de generación en generación, por lo tanto *la educación solo es posible mediante la existencia de una cultura, y ésta se conserva por medio de la educación, por lo que educación y cultura son términos interdependientes (Delval J. 2001)*.

El proceso de transmisión de conocimientos, normas, valores, ritos, conductas, tradiciones, etc., es lo que se denomina educación, que constituye parte importante de la actividad social. Durkheim señala: *la educación consiste en la socialización metódica de la generación joven*.

La educación fundamenta una formación de tipo general que prepara al individuo para desenvolverse en la vida, dándole indicaciones concretas sobre la dirección que habrá de tomar, contribuye a la formación del carácter a través de distintas doctrinas y disciplinas, y por consecuencia a la identificación del individuo con la sociedad y su vinculación con el propio grupo social así como a la adquisición de las habilidades sociales, las formas de conducta y el trato con los otros.

Cabe destacar que la educación cumple la función de adaptación social, y no solo socializa a los individuos sino también actúa sobre ellos sembrando inquietudes, preguntas, espíritu crítico de conjetura y de creatividad que les permite rescatar de sí mismos lo más valioso, sus talentos y capacidades innovadoras, su potencialidad como personas, su compasión y su solidaridad.

Ahora bien, educar deriva del latín *educare* que significa criar, alimentar, que envuelve la idea de nutrir, es decir, la de un proceso que va de afuera hacia adentro y por un lado, en Herbart, prevaleció la idea de la educación como un proceso que va de afuera hacia adentro. Por otro lado, este verbo, a su vez, procede de otro antiguo *exducere*, compuesto de la preposición *ex*, que expresa hacia fuera, y *ducere*, que equivale a conducir o llevar. Esta segunda concepción encierra la idea opuesta, llevar de dentro hacia fuera, es decir exteriorizar y para Pestalozzi fue predominante una expansión de adentro hacia fuera. En consecuencia, la educación es o un simple proceso de incorporación de elementos que han de construir el mundo espiritual o, contrariamente, un estímulo para buscar el desarrollo de lo que duerme latente en el ser.

CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

Un problema que se ha planteado el hombre es el de tratar de entender como se adquieren conocimientos. Esta es una de las dificultades centrales de la filosofía en la edad moderna y sigue siendo un problema en la Psicología actual.

Lo primero que debemos comprender es que el conocimiento es un producto de la actividad social del sujeto, que se produce, se mantiene y se difunde en el

intercambio con los otros sujetos. Un hombre aislado no puede desarrollarse como ser humano, sin embargo existen teorías que aseguran que el conocimiento es producido por los individuos y están de alguna forma acumulados en la mente, pero se generan en los intercambios con los otros y se perfeccionan en el trato con los demás, en el proceso de compartirlos y contrastarlos con lo que piensan o saben hacer los demás.

Sin embargo los seres humanos no únicamente obtienen conocimiento de la relación diaria con los demás, sino que los seres humanos han logrado producir sistemas mas permanentes de conservación del conocimiento, como es el lenguaje escrito y otros sistemas simbólicos que permiten que podamos aprender de personas desaparecidas o eventos acontecidos mucho antes que nosotros naciéramos o de gente que vive en lugares lejanos que nos dificultaría encontrar o comunicarnos porque su lenguaje es diferente al nuestro (Delval J. 2001).

PRACTICA DOCENTE

En opinión de Resnick (1987), *la forma en que la institución escolar busca fomentar el conocimiento con frecuencia contradice la forma en que se aprende fuera de ella. El conocimiento fomentado en la escuela es individual, fuera de ella es compartido; el conocimiento escolar es simbólico-mental, mientras que fuera es físico-instrumental; en la escuela se manipulan símbolos libres de contexto, mientras que en el mundo real se trabaja y razona sobre contextos concretos. De esta forma la escuela intenta enseñar a los educandos a través de prácticas sucedáneas (artificiales, descontextualizadas, poco significativas) lo cual está en franca contradicción con la vida real.*

Nuestro sistema educativo se basa en la enseñanza de conceptos en un nivel declarativo, teórico o conceptual, imaginando entonces el panorama de la práctica escolar actual, la describimos de forma un tanto desvinculada del mundo real en que al concluir sus estudios los alumnos se desenvolverán, aunque esto no implica que serán incapaces de desarrollarse como profesionistas, de hecho al

haber sido preparados en su especialidad, serán capaces de hacerlo, pero les llevará tiempo adaptarse o adaptar los conocimientos conceptuales aprendidos en la escuela.

Ahora bien, aspectos como el desarrollo de la autonomía moral e intelectual, la capacidad de pensamiento crítico, el auto didactismo, la capacidad de reflexión sobre uno mismo y sobre el propio aprendizaje, la motivación y responsabilidad por el estudio, la disposición para aprender significativamente y para cooperar buscando el bien colectivo, etcétera, son asimismo competencias cognitivas habilidades de pensamiento y capacidades intelectuales que indicarán si la educación (sus procesos y resultados) son o no de calidad y explicar el papel del docente frente a esta construcción del conocimiento como facilitador del aprendizaje siendo su función la de asociar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado debiendo orientar y guiar explícita y deliberadamente dicha actividad.

CAPÍTULO II

APRENDIZAJE

TEORÍAS Y CLASIFICACIÓN

En la actualidad el aprendizaje se describe como un proceso de adquisición de conceptos, procedimientos o actitudes; no se produce como una simple adición, sino más bien como asimilación o acomodación. El buen aprendizaje se caracteriza por ser durable, transferible y producto de la acción reflexiva y consciente del sujeto que aprende.

TEORIAS DEL APRENDIZAJE

Hay varios sistemas de clasificación. Si se elige la clasificación de las Teorías de Aprendizaje, según la concepción intrínseca del aprendizaje, podemos diferenciar en:

- Teorías Asociacionistas de Condicionamiento Clásico (Pavlov, Guthrie)
- Condicionamiento Instrumental Operante (Hull, Thorndike)
- Teorías Mediacionales
- Teorías Cognitivas
- Teoría Gestalt (Kofka, Wertheimer)
- Psicología Genético-Cognitiva (Piaget, Bruner, Ausubel, Inhelder)
- Psicología Genético-Dialéctica (Vigotsky, Rubinstein, Wallou, etc)
- Teoría del Procesamiento de la Información (Gagné, Néwell, Mayer, Pascual Leone, etc)

A partir de la década de los 60, en la segunda mitad del Siglo XX, integrando el modelo conductista dentro de un esquema cognitivo, aparece el aprendizaje como procesamiento de información y resalta la importancia de las estructuras internas que mediatizan las respuestas.

Por analogía con las computadoras, que tratan de reproducir en forma artificial el funcionamiento de la mente, las funciones de la mente serían, con respecto a la información: Almacenar. Ordenar. Jerarquizar.

Estas teorías reconocen la existencia de procesos cognitivos complejos y una mente que contiene y da sentido a la información procesada. *En el sentido tradicional el aprendizaje se aprecia como la reorganización de las respuestas en una situación compleja (Skinner, 1977).*

Se afirma que el aprendizaje es significativo cuando: provoca el interés del aprendiz; es construido por él mismo; se genera desde un conflicto cognitivo. El conflicto cognitivo es el desequilibrio de las estructuras mentales que se produce cuando se enfrenta al aprendiz con algo que no puede comprender o explicar con sus conocimientos previos. Puede tener diversas intensidades y provoca en el aprendiz la imperiosa necesidad de hacer algo por resolver la situación que le produjo tal desequilibrio. Existen 2 respuestas posibles ante el conflicto cognitivo:

- NO ADAPTATIVA: se abandona el esfuerzo por aprender y no se cambian los esquemas.
- ADAPTATIVA: toma de conciencia del conflicto cognitivo y se presenta un intento por resolverlo.

El tipo de respuesta es determinado por la motivación, por el logro (individual o generado en la relación con los pares) y tales situaciones dependen en gran parte de cómo se les presente el nuevo conocimiento a los alumnos teniendo en cuenta sus conocimientos previos, hablaríamos de la *asimilación* o la *acomodación* de estos nuevos conocimientos.

Asimilación y/o acomodación

La asimilación consiste en la incorporación de nueva información a los esquemas previamente existentes. Acomodación es la modificación de los esquemas que han sido puestos en cuestión o derrumbados por los nuevos elementos

asimilados. Ambos conceptos fueron acuñados por Piaget y para que dichos procesos se produzcan es necesario haber desencadenado previamente un conflicto cognitivo.

CLASIFICANDO LOS APRENDIZAJES

Teniendo en cuenta la naturaleza de sus contenidos, los aprendizajes pueden ser:

Aprendizaje Conceptual

- Es la incorporación de datos, conceptos y principios a la estructura mental de comprensión.
- Permite describir, entender, explicar, fundamentar y proyectar la acción

Aprendizaje procedimental

- *Saber hacer algo, no sólo comprenderlo o decirlo.*
- *Adquisición de técnicas o estrategias de acción.*
- *Desarrollo de capacidades hasta constituirse en secuencias de habilidades*
- *Implican secuencias de habilidades o destrezas más complejas y encadenadas que un simple hábito de conducta (Pozo J. 1996).*

Aprendizaje actitudinal

- Consiste en la modificación o adquisición de actitudes
- No se logra sólo persuadiendo o brindando información, porque más importante que el mensaje es quién lo emite.
- Se logra con mayor eficacia por exposición a modelos o provocando situaciones de conflicto que hagan evidentes las contradicciones entre el juicio, el sentimiento y la acción.
- Requiere disposición al cambio por parte de quien aprende.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO AUSUBEL

Durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje era sinónimo de cambio de conducta, esto, porque dominó una perspectiva conductista de la labor educativa; sin embargo, se puede afirmar con certeza que el aprendizaje humano va más allá de un simple cambio de conducta, conduce a un cambio en el significado de la experiencia.

La experiencia humana no solo implica pensamiento, sino también la afectividad y únicamente cuando se consideran en conjunto se capacita al individuo para enriquecer el significado de su experiencia. Además, si bien la motivación por sí sola no es un factor determinante en el proceso de aprendizaje, sí facilita el modo en que se aprende significativamente, obteniendo con ello un aprendizaje permanente y no a corto plazo, sabemos que el alumno, más allá, aprenderá aún sin esa motivación, la diferencia estará en la permanencia del conocimiento.

Para Ausubel un elemento indispensable en la construcción del conocimiento lo constituye el conocimiento previo que ya se tiene sobre cualquier tema en particular. Cuando nos acercamos a nuevos aprendizajes lo hacemos con una serie de contenidos previos. Una vez relacionados los conocimientos previos con los nuevos, éstos adquieren un nuevo significado para el aprendiz, este nuevo significado es el que da sentido a lo que se aprende.

Sin embargo hay que observar que existen diferencias entre lo que se aprende a partir de conceptos y lo que se aprende mediante el dominio de habilidades y destrezas, cómo lo comenta Anderson (1982), *"es necesario que el estudiante realice diferentes actos de producción de conocimiento para pasar del aprendizaje declarativo al dominio de destrezas y procedimientos"*; esto es especialmente importante si consideramos que la mayor parte de nuestro sistema educativo se basa en la enseñanza de conceptos en un nivel declarativo, teórico o conceptual

descuidando el aprendizaje de los actos de producción que llevan al estudiante a dominar en la práctica aspectos tales como metodologías, destrezas y procedimientos.

Así, el concepto de Aprendizaje Significativo lleva implícito no únicamente el aprendizaje en su dimensión conceptual sino también su dimensión práctica basada en destrezas y habilidades.

Ausubel plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, tomando como elemento esencial la instrucción y debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas y significados que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja así como de su grado de estabilidad. Los principios de aprendizaje propuestos por Ausubel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas meta cognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la labor educativa, ésta ya no se verá como una labor que deba desarrollarse con "mentes en blanco" o que el aprendizaje de los alumnos comience de "cero", sino que, los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.

Ausubel resume este hecho de la siguiente manera: *"Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría este: El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente".*

TIPOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Ausubel distingue tres tipos de aprendizaje significativo: de representaciones, conceptos y de proposiciones.

Aprendizaje de representaciones

Es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje. Consiste en la atribución de significados a determinados símbolos, al respecto Ausubel dice:

Ocurre cuando se igualan en significado símbolos arbitrarios con sus referentes (objetos, eventos, conceptos) y significan para el alumno cualquier significado al que sus referentes aludan.

Aprendizaje de conceptos

Los conceptos se definen como "*objetos, eventos, situaciones o propiedades que poseen atributos de criterios comunes y que se designan mediante algún símbolo o signos*" (Ausubel), partiendo de ello podemos afirmar que en cierta forma también es un aprendizaje de representaciones.

Los conceptos se adquieren a través de dos procesos, del proceso de formación y del proceso de asimilación. En la formación de conceptos, los atributos de criterio (características) del concepto se adquieren a través de la experiencia directa, en sucesivas etapas de formulación y prueba de hipótesis. Por asimilación entendemos el proceso mediante el cual *la nueva información es vinculada con aspectos relevantes y pre existentes en la estructura cognoscitiva, proceso en que se modifica la información recientemente adquirida y la estructura pre existente* (Ausubel), al respecto Ausubel recalca: *Este proceso de interacción modifica tanto el significado de la nueva información como el significado del concepto o proposición al cual está afianzada.*

Aprendizaje de proposiciones.

Este tipo de aprendizaje va más allá de la simple asimilación de lo que representan las palabras, combinadas o aisladas, puesto que exige captar el significado de las ideas expresadas en forma de proposiciones.

El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva. Es decir, que una proposición potencialmente significativa, expresada verbalmente, interactúa con las ideas relevantes ya establecidas en la estructura cognoscitiva y, de esa interacción, surgen los significados de la nueva proposición.

Esta asimilación se da en los siguientes pasos:

- a) Por diferenciación progresiva: cuando el concepto nuevo se subordina a conceptos más inclusores que el alumno ya conocía.
- b) Por reconciliación integradora: cuando el concepto nuevo es de mayor grado de inclusión que los conceptos que el alumno ya conocía.
- c) Por combinación: cuando el concepto nuevo tiene la misma jerarquía que los conocidos.

Ausubel concibe los conocimientos previos del alumno en términos de esquemas de conocimiento, los cuales consisten en la representación que posee una persona en un momento determinado de su historia sobre una parcela de la realidad. Estos esquemas incluyen varios tipos de conocimiento sobre la realidad, como son: los hechos, sucesos, experiencias, anécdotas personales, actitudes, normas, etc.

Ahora bien, *un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición (Ausubel).*

Esto quiere decir que en el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso tiene lugar si el educando tiene en su estructura cognitiva conceptos, estos son: ideas, proposiciones, estables y definidos, con los cuales la nueva información puede interactuar.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante pre existente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.

La característica más importante del aprendizaje significativo es que, produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los conceptos relevantes pre existentes y consecuentemente de toda la estructura cognitiva.

El aprendizaje mecánico, contrariamente al aprendizaje significativo, se produce cuando no existen conceptos relevantes adecuados, de tal forma que la nueva información es almacenada arbitrariamente, sin interactuar con conocimientos pre-existentes.

Finalmente no establece una distinción entre aprendizaje significativo y mecánico como una dicotomía, sino como un "continuo", es más, *ambos tipos de aprendizaje pueden ocurrir concomitantemente en la misma tarea de aprendizaje* (Ausubel).

En el aprendizaje por recepción, el contenido o motivo de aprendizaje se presenta al alumno en su forma final, sólo se le exige que internalice o incorpore el material (leyes, un poema, un teorema de geometría, etc.) que se le presenta de tal modo que pueda recuperarlo o reproducirlo en un momento posterior.

En el aprendizaje por descubrimiento, lo que va a ser aprendido no se da en su forma final, sino que debe ser re-construido por el alumno antes de ser aprendido e incorporado significativamente en la estructura cognitiva. Además supone que el alumno debe reordenar la información, integrarla con la estructura cognitiva y reorganizar o transformar la combinación integrada de manera que se produzca el aprendizaje deseado.

El profesor debe confrontar al estudiante con problemas para ayudarlo a buscar las soluciones en forma independiente o en discusiones grupales, para descubrir cómo las ideas se relacionan entre sí y con el conocimiento que ya poseen; así, las conclusiones a las que llega el estudiante son más valiosas que las impuestas por los demás, esto es parte del aprendizaje por descubrimiento.

REQUISITOS PARA LOGRAR EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

a) El contenido propuesto como objeto de aprendizaje debe estar bien organizado, de manera que se facilite al alumno su asimilación mediante el establecimiento de relaciones entre aquél y los conocimientos que ya posee. Junto con una buena organización de los contenidos, es precisa además una adecuada presentación por parte del docente, que favorezca la atribución de significado a los mismos por el alumno, de esta forma el alumno tendría una primera presentación de la nueva información con conceptos familiares a él.

b) Es preciso además que el alumno haga un esfuerzo por asimilarlo, es decir, que manifieste una buena disposición ante el aprendizaje propuesto. Por tanto, debe estar motivado para ello, tener interés y creer que puede hacerlo. Si bien el interés o motivo del alumno es principalmente por motivos internos a él, el esfuerzo entonces será mínimo y de cómo se le presente el nuevo contenido, surgirá un nuevo motivo o disposición por asimilarlo.

c) Las condiciones anteriores no garantizan por sí solas que el alumno pueda realizar aprendizajes significativos, si no cuenta en su estructura cognoscitiva con los conocimientos previos necesarios y dispuestos (activados), donde enlazar los nuevos aprendizajes propuestos. De manera que *se requiere una base previa suficiente para acercarse al aprendizaje en un primer momento y que haga posible establecer las relaciones necesarias para aprender (Sánchez Iniesta, 1995)*

Las ventajas del Aprendizaje Significativo, son claras:

- Produce una retención más duradera de los contenidos aprendidos, de la información obtenida.
- Facilita la adquisición de nuevos conocimientos pues al relacionarlos con los anteriores de manera significativa, se logra una mejor retención de los mismos.
- La nueva información, al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.

- Es activo, pues depende de las actividades de aprendizaje, es decir actividades cognitivas por parte del alumno.
- Es particular, ya que la significación de aprendizaje depende de la construcción que cada estudiante le da en particular.

PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y LA LABOR DOCENTE

Para entender la labor educativa, es necesario tener en consideración otros tres elementos del proceso educativo: los profesores y su manera de enseñar; la estructura de los conocimientos que conforman el currículo y el modo en que éste se produce (plan de estudios y aplicación) y el entramado social en el que se desarrolla el proceso educativo.

Lo anterior se desarrolla dentro de un marco de la psicología educativa, puesto que ésta trata de explicar la naturaleza del aprendizaje en el salón de clases y los factores que influyen en ella; estos fundamentos psicológicos proporcionan los medios para que los profesores descubran por sí mismos los métodos de enseñanza que habrán de emplear.

De los tres elementos del proceso en la labor educativa, es necesario hacer hincapié en los profesores y su manera de enseñar, para lo cual será necesaria una formación adecuada y permanente que le permita desarrollar constantemente su desempeño, mediante actualizaciones de habilidades y destrezas necesarias para su continua función de docente, ya sea centrado en una reflexión personal sobre su práctica educativa o grupal a través del intercambio de experiencias o en una tercera instancia, ampliando su currículum con apoyos externos, esto con el único fin de cumplir con las expectativas que se tienen en él, más que como un simple reproductor de conocimientos, como un facilitador del aprendizaje.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

Una estrategia de aprendizaje es un proceso (conjunto de pasos o habilidades) que el alumno adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible en base a técnicas ó habilidades, con el principal objetivo de aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas a través de repaso, procesamiento, organización y/o recuperación de la información, teniendo objetivos particulares, por un lado, aquellos que pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento. Pero por otro lado, también se piensa en la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que éste aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan y quien será el que ejecute estas estrategias de manera voluntaria e intencional.

Para desarrollar un aprendizaje significativo es necesario desarrollar ciertas estrategias de aprendizaje con sus técnicas correspondientes que varían de acuerdo con el objeto de estudio. Dentro de las estrategias existentes, se hallan cuatro grandes categorías de aprendizaje (no necesariamente significativo):

1ª. Estrategias que favorecen la recirculación de la información: Son las que utilizamos cuando aprendemos de memoria una lista de nombres o cuando subrayamos lo que consideramos más importante en un texto o cuando copiamos la frase de un ejercicio. Estas estrategias son más empleadas en el tipo de aprendizaje por memorización.

2ª. Estrategias para la elaboración de la información: Requieren de un procesamiento simple o complejo, por ejemplo cuando pasamos una frase de un texto a nuestras propias palabras. Este tipo de estrategias funciona cuando queremos lograr un aprendizaje significativo.

3ª. Las estrategias que permiten clasificar, jerarquizar y organizar la información:

Para que se integre de manera lógica en la estructura cognitiva por ejemplo los esquemas. Al igual que las estrategias anteriores, que funcionan para la elaboración de la información, son ideales para lograr un aprendizaje significativo. Se deberá poner atención en cómo los estudiantes clasifican dicha información para que en el proceso de elaboración de esta organización se aprecie la forma en que van adquiriendo los nuevos conocimientos

4ª. Las estrategias para recuperar la información: Es decir recordarla cuando se necesita; puede ser a través de la técnica de seguir pistas: cuando tratamos de recordar algo a través del contexto en el cual lo observamos por primera vez; "estaba en un cuadro, al final de la página", "lo vimos en clase la semana pasada cuando hablamos de tal tema". Estas estrategias funcionan para ambos tipos de aprendizaje, solo son para recuperar datos, ideas o conceptos, mediante el recuerdo.

Proceso	Tipo de estrategia	Finalidad u objetivo	Técnica o habilidad
Aprendizaje Memorístico	Recirculación de la información	Repaso simple	Repetición simple y acumulada
		Apoyo al repaso	Subrayar, Destacar, Copiar
Aprendizaje Significativo	Elaboración	Procesamiento simple	Palabras clave, Rimas, Imágenes, Parafraseo
		Procesamiento complejo	Elaboración de inferencias, Resúmenes, Analogías, Elaboración conceptual
	Organización	Clasificación de la información	Uso de categorías
		Jerarquización. y organización de la información	-Redes semánticas -Mapas conceptuales -Uso de estructuras textuales
Recuerdo	Recuperación	Evocación de la información	-Seguir pistas -Búsqueda directa

Cuadro 1. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Tomado de Díaz Barriga, F. Y Hernández. G. (1999), Pág. 83

Las estrategias de organización de la información permiten hacer una reorganización constructiva de la información que ha de aprenderse.

El uso estratégico de procedimientos para aprender implica "saber lo que hay que hacer para aprender, saber hacerlo y controlarlo mientras se hace" (Monereo, 1995), esto implica que debe existir en la clase tiempo destinado para la aplicación de estas estrategias de aprendizaje, aunque de las estrategias enumeradas nos ocuparemos de aquellas dos que aplican y corresponden al aprendizaje significativo: las que nos sirven para la elaboración y organización de la información.

Ese tiempo destinado a la aplicación de las estrategias mencionado en el párrafo anterior, se da en tres momentos por los que atraviesa la clase, dándole a cada uno de ellos un propósito; es entonces donde las actividades estratégicas parecen tener un orden coherente y un sentido de ser o mejor aún el "momento" de su aplicación. Como docentes pudiéramos apreciar claramente estos momentos y entonces encauzar éstas actividades con un propósito específico, según se trate este momento.

Estos momentos son:

1. *Introducción de la clase:* El objetivo aquí, debe ser «activar» en el estudiante los conocimientos previos para estar seguro que puede asimilar el nuevo, involucrarlo con el tema y generar en él la expectativa, las estrategias a emplear identificadas por Frida Díaz Barriga, serían las de elaboración de información mediante procesamientos simples, pues se trata de el primer momento de la clase. Las actividades concretas a desarrollar aquí, serían: el organizador previo, las analogías, imágenes, palabras clave, parafraseo, etc.
2. *Desarrollo de la clase:* Aquí es donde se da la enseñanza aprendizaje de los contenidos curriculares, el conocimiento nuevo se presenta al estudiante

y se debe buscar que éste mejore su atención, detecte lo esencial del contenido, organice y estructure los datos e ideas, también se recomienda usar estrategias de elaboración de la información, pero mediante procesamientos más complejos, pues se tiene ya la nueva información adaptándose a la información previa del alumno; en este mismo momento, se deben emplear así mismo las estrategias de organización, de tal forma que el alumno comience a clasificar y jerarquizar la información. Las actividades recomendadas son: el resumen, analogía (sí, nuevamente), las pistas discursivas, elaboración de inferencias y conceptos, etc.

3. *Conclusión de la clase:* Es en este momento, donde se sintetiza lo visto en clase, al mismo tiempo que se hace una valoración del aprendizaje por parte de los alumnos e indudablemente la mejor ocasión para concluir mediante la organización de toda la información recibida. Las actividades a emplear, serían: mapas conceptuales y redes semánticas, preguntas intercaladas, uso de estructuras textuales, etc.

En los tres momentos, como se podrá apreciar, es el docente quien implícitamente guiará al alumno en sus esfuerzos por aprender; a través de una enseñanza estratégica; queda entendido entonces que el docente como activador, guía y evaluador del alumno en estas tres etapas de la clase, será quien a su vez “genere” el entendimiento o razón de la información impartida a los alumnos.

Ahora bien, si se tuviera que elegir un momento entre estos para cautivar al alumno, motivarlo a aprender e involucrarlo de lleno con el tema, sería en el primer momento, pues es en éste donde claramente se tiene el objetivo de “activar”, bien sea disponiendo del ánimo de sus alumnos para que ocurra o bien preparándolos a llevar a cabo el aprendizaje con interés.

Si se vincula el primer momento que hemos mencionado con el aprendizaje a partir de historias ligadas a la vida real, en la medida en que el narrador cuenta una historia que el estudiante identifica con su caso particular, se apropia de ella y

la emplea para resolver los problemas que confronta en ese momento específico, es cuando se dice que tales historias "tienen un sabor a vida"(casos de la vida real) porque fueron vividas por alguien similar en condiciones parecidas, esto sería en todo caso, otra estrategia más que permitiría al alumno acercarse o identificarse en un momento dado con la nueva información.

PROMOVIENDO APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS POR LOS DOCENTES

Uno de los problemas detectados dentro de nuestro sistema educativo es el que este se basa en la enseñanza de conceptos, descuidando el aprendizaje de los actos de producción que llevan al estudiante a dominar en la práctica aspectos tales como metodologías, destrezas y procedimientos. Si a esto sumamos que el promedio de vida de los aprendizajes, tiene un tiempo de vigencia que asciende aproximadamente a los cuatro años de vida (omitiendo lo aprendido como memorización mecánica, el cual tiene un promedio de duración de. tres meses), gran parte de los conocimientos que los profesionistas adquieren en las universidades pierde su vigencia cuando éstos se encuentran a punto de comenzar a ejercer su actividad profesional, especialmente aquellos conocimientos relacionados con el manejo de conceptos, datos particulares y elementos de información específica, por lo que las universidades deben preocuparse por enseñar a los estudiantes el dominio de habilidades y metodologías cuyo período de vigencia sea mayor.

La nueva concepción de aprendizaje, tiene en cuenta la naturaleza del conocimiento declarativo-procedimental-condicional, y concibe al estudiante como un ser activo que construye sus propios conocimientos inteligentemente, es decir, utilizando las estrategias que posee (Beltrán, 1996).

Por lo que la promoción del aprendizaje significativo por parte del docente, está apuntado a utilizar los conocimientos previos del alumno para construir un nuevo aprendizaje. El maestro se convierte sólo en el mediador entre los conocimientos y

los alumnos, ya no es él el que simplemente los imparte, y los reproduce, sino que los alumnos participan en lo que aprenden, pero para lograr la participación del alumno se deben crear estrategias que permitan que el alumno se halle dispuesto y motivado para aprender. Gracias a la motivación que pueda alcanzar el maestro en el alumno, éste almacenará el conocimiento impartido y lo hallará significativo o sea importante y relevante en su vida diaria.

Por lo que el docente debe:

Asegurar la motivación constante: Los motivos extrínsecos (la nota, la utilidad futura, etc.) son muy débiles incluso aún si ésta viene del profesor. El reto es lograr interés y motivación intrínsecos para cada nuevo aprendizaje (la necesidad por aprender “esto” para lograr “aquello” para la vida profesional). Provocado el interés inicial, debe asegurarse lo siguiente:

- Que se logre exitosamente el resultado,
- Que luego se propongan nuevos retos.

Esto podría implicar el reconocimiento de los momentos planteados anteriormente de esta forma: *a)* Preparación para el aprendizaje (Introducción de la clase), *b)* Presentación de los contenidos que se van aprender (Desarrollo de la clase) y *c)* Aplicación e integración (Conclusión de la clase), y en este tercer momento, el ideal para, precisamente evaluar el resultado y al mismo tiempo proponer nuevos retos.

A través de esto último, se lograrán los siguientes efectos:

- Motivación intrínseca por el nuevo aprendizaje,
- Que el nuevo conocimiento sea significativo,
- Que el estudiante descubra su utilidad de manera directa.

Promover la construcción propia de los nuevos conocimientos, desarrolla cualidades como la responsabilidad del estudiante sobre sus propios aprendizajes.

Para lograr una construcción eficaz se propone lo siguiente:

- Proponer preguntas antes que dar respuestas.
- Fomentar la diversidad de resultados.
- Diseñar el aprendizaje como tarea cooperativa.

Proponer nuevas y distintas situaciones en las que se requiera hacer uso del nuevo conocimiento (transferencia): *"... es uno de los rasgos centrales del buen aprendizaje y por tanto uno de sus problemas más habituales. Sin capacidad de transferir lo aprendido a nuevos contextos, lo aprendido es muy poco eficaz. La función adaptativa del aprendizaje reside en la posibilidad de enfrentarse a situaciones nuevas, asimilándolas a lo ya conocido"* (Pozo, 1996). Además, recordemos que en el primer capítulo se menciona el hecho de que saber no es suficiente. El conocimiento sin una actitud positiva, o correspondiente a tal conocimiento, no sirve de nada. Esto tiene que ver con saber sin hacer. El que adquiere conocimientos que otros no tienen, ha de ponerlos en práctica porque si no, de nada le servirían a él y mucho menos a los demás, le servirían por lo menos para enfrentar las situaciones nuevas, al nuevo conocimiento para asimilarlo de mejor forma.

ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Podríamos definir a las estrategias de enseñanza como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza (no necesariamente el individuo que se dedica profesionalmente a esto) para promover aprendizajes significativos, e independientemente de que existan otros tipos de prácticas en el aula, lo más importante será que los alumnos cuenten con los apoyos y ayudas necesarias para que realicen las actividades constructivas de la mejor manera posible. Los objetivos últimos seguirán siendo la promoción de aprendizajes significativos y el desarrollo de habilidades de aprender a aprender, creando situaciones de ayuda ajustada pertinente y necesaria para ello.

En el siguiente esquema se presentan algunas de las estrategias de enseñanza que el docente puede emplear con la intención de facilitar el aprendizaje significativo de los alumnos. Las estrategias seleccionadas han demostrado, en diversas investigaciones su efectividad al ser introducidas como apoyos en textos académicos así como en la dinámica de la enseñanza (exposición, negociación, discusión, etc.) ocurrida en la clase (West, Farmer y Wolff, 1991).

Objetivos	Enunciado que establece condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. Generación de expectativas apropiadas en los alumnos.
Resumen	Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatiza conceptos clave, principios, términos y argumento central.
Organizador previo	Información de tipo introductoria y contextual. Es elaborado con un nivel superior de abstracción, generalidad e inclusividad que la información que se aprenderá. Tiende un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representación visual de los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, esquemas, gráficas, dramatizaciones, etcétera).
Analogías	Proposición que indica que una cosa o evento (concreto y familiar) es semejante a otro (desconocido y abstracto o complejo).
Preguntas intercaladas	Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
Pistas tipográficas y discursivas	Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar y/u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
Mapas conceptuales y redes semánticas	Representación gráfica de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proposiciones y explicaciones).
Uso de estructuras textuales	Organizaciones retóricas de un discurso oral o escrito, que influyen en su comprensión y recuerdo.

Cuadro 2 Estrategias de enseñanza. Tomado de Una interpretación constructivista Frida Díaz Barriga Arceo Gerardo Hernández Rojas McGRAW-HILL, México, 1999

Diversas estrategias de enseñanza pueden incluirse antes (preinstruccionales), durante (coinstruccionales) o después (posinstruccionales) de un contenido específico, ya sea en un texto o en la dinámica del trabajo docente. En ese sentido

podemos hacer una primera clasificación de las estrategias de enseñanza, basándonos en su momento de uso y presentación.

Las estrategias preinstruccionales por lo general preparan y alertan al estudiante en relación a qué y cómo va a aprender (activación de conocimientos y experiencias previas pertinentes) y le permiten ubicarse en el contexto del aprendizaje apropiado.

Las estrategias coinstruccionales apoyan los contenidos durante el proceso mismo de enseñanza o de la lectura del texto de enseñanza, en el momento del desarrollo de la clase identificado como la presentación de los contenidos. Estas estrategias cubren funciones como las siguientes: detección de la información principal; conceptualización de contenidos; delimitación de la organización, estructura e interrelaciones entre dichos contenidos y mantenimiento de la atención y motivación.

A su vez, las estrategias posinstruccionales se presentan después del contenido que se ha de aprender y permiten al alumno formar una visión sintética, integradora e incluso crítica del material. En otros casos le permiten valorar su propio aprendizaje.

Algunas de estas estrategias más reconocidas son: preguntas intercaladas, resúmenes finales, redes semánticas y mapas conceptuales. El momento de presentarlas, como se vio anteriormente, es el momento de conclusión de la clase, que fue identificado como el de aplicación e integración; a pesar de esto, subrayamos la importancia en la habilidad para aplicarlas, pues en determinado momento algunas de ellas servirán también en la introducción o el desarrollo de la clase, entonces habrá que saber discernir cuál o cuales serán éstas.

A partir de lo anterior, en el cuadro 3 se presentan de manera resumida los principales efectos de aprendizaje esperados en el alumno, de cada una de las

estrategias, ya sea para visualizar previamente la información, para facilitar la comprensión en el alumno, para mantener el interés o despertarlo, según sea el caso o bien para la comprensión integral del contenido.

Estrategias de Enseñanza	Efectos esperados en el alumno
Objetivos	Conoce la finalidad y alcance del material y cómo manejarlo. El alumno sabe qué se espera de él al terminar de revisar el material. Ayuda a contextualizar sus aprendizajes y a darles sentido.
Ilustraciones	Facilitan la codificación visual de la información.
Preguntas intercaladas	Permiten practicar y consolidar lo que ha aprendido. Resuelven sus dudas. Se autoevalúa gradualmente.
Pistas tipográficas	Mantienen su atención e interés. Detectan información principal. Realizan codificación selectiva.
Resúmenes	Facilitan el recuerdo y la comprensión de la información relevante del contenido que se ha de aprender.
Organizadores previos	Hacen más accesible y familiar el contenido. Elaboran una visión global y contextual.
Analogías	Se comprende información abstracta. Trasladan lo aprendido a otros ámbitos.
Mapas conceptuales y redes semánticas	Realizan una codificación visual y semántica de conceptos, proposiciones y explicaciones. Contextualizan las relaciones entre conceptos y proposiciones.
Estructuras textuales	Facilita el recuerdo y la comprensión de lo más importante de un texto.

Cuadro 3 Estrategias y efectos esperados en el aprendizaje de los alumnos. Tomado de Una interpretación constructivista Frida Díaz Barriga Arceo Gerardo Hernández Rojas McGRAW-HILL, México, 1999.

Las distintas estrategias de enseñanza que se han descrito pueden usarse simultáneamente e incluso es posible hacer algunos híbridos, según el profesor lo considere necesario. Cabe destacar que las estrategias que se han presentado aquí no necesariamente tienen que utilizarse cuando se trata de enseñanza

expositiva o para algún determinado tipo de enseñanza, lo que hay que resaltar de esto es que estas estrategias son las aconsejadas por Frida Díaz Barriga, para precisamente, estimular o lograr un aprendizaje significativo.

CAPITULO III

LA MOTIVACION COMO FACTOR DE APRENDIZAJE EN EL ALUMNO

MOTIVACION

La motivación es un proceso o una combinación de procesos, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas (Solana, 1993). Es la causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

MOTIVACION: ¿CAUSA O CONSECUENCIA DEL APRENDIZAJE?

En las escuelas encontramos un sin número de declaraciones incómodas entre los docentes donde la mayor molestia recae en la falta de interés por parte del alumno a adquirir el conocimiento científico, y se determina que la actitud negativa hacia el aprendizaje es debida a causas intrínsecas del aprendiz, sin embargo en estudios realizados sobre la enseñanza de la ciencia, se ha demostrado que las actitudes hacia el aprendizaje son procesos conductuales que también tienen una dependencia directa con la enseñanza, en otras palabras las actitudes que son reglas o patrones de conducta (disposiciones a comportarse de modo consistente) son parte de una enseñanza implícita mas que explícita, por lo que el quehacer del maestro en el aula (así como las relaciones con su contexto social) es un factor (aunque no determinante) que impulsa o no al sujeto a adquirir nuevos conocimientos.

Por otro lado escuchamos a estudiantes decir que hay profesores cuya virtud para atraer la atención de sus alumnos sobre su materia es asombrosa, en tanto que también hay aquellos que no provocan el mismo impacto. Este contraste se debe sin duda a la gran cantidad de factores que influyen en el proceso enseñanza-aprendizaje. Entre los factores más relevantes que determinan la función del

profesor en el aula así como la eficacia del proceso, están la personalidad del docente, el nivel de conocimiento de la materia, la metodología, la motivación, el talento natural para enseñar y la calidad del liderazgo en la clase y fuera de ella.

Todos los factores mencionados ejercen algún peso en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, por eso es necesario crear conciencia en el docente sobre la importancia de desarrollarlos en clase. Esto es la importancia de hacer un esfuerzo por dejar huella positiva en los estudiantes al crear en ellos una sana relación.

Debemos reconocer que aquellos profesores que conversan frecuentemente con sus alumnos sobre temas de interés tienen más posibilidad de causar una excelente impresión y un impacto duradero en sus alumnos que aquellos que no lo hacen. Podemos empezar por preguntar ¿cuáles son las cualidades de un buen profesor? Entre los aspectos más comunes referidos por algunos estudiantes tenemos: buen humor, conocimiento de su materia, responsabilidad, la virtud de comunicar bien la materia, un sistema justo de evaluación, el valor de ser consistente con lo que se dice, pulcritud, respeto por sus alumnos y una metodología variada.

Dentro de las actitudes responsables de la falta o presencia de aprendizaje se encuentra la motivación. Sin motivación no hay aprendizaje escolar. Dado que el aprendizaje escolar, explícito e intencional, requiere continuidad, práctica, esfuerzo, por lo que es necesario tener motivos para esforzarse, es necesario moverse hacia el aprendizaje. El hecho de estudiar para aprobar la materia, significa haber aprendido (aunque sea de memoria) precisamente debido a la motivación de acreditarla. Pero como ya se ha planteado, “memorizar” o estudiar para aprobar la materia no deja señal alguna a lo largo de la vida y se trata de que el aprendizaje sea significativo.

Es más, la motivación debe concebirse como forma compleja, y no sólo como una causa de la falta de aprendizaje, sino también como una de sus primeras

consecuencias. Si los alumnos no aprenden porque no están motivados, entonces a su vez no estarán motivados porque no aprenden. Esto es, a mayor aprendizaje, habrá más motivo de seguir obteniendo nuevos conocimientos, para seguir aprendiendo.

Resulta entonces de lo anterior que la motivación no es solo responsabilidad del alumno sino también un resultado de la educación que recibe y de cómo le hicieron llegar la información, siendo la motivación en una de sus acepciones la de *concienciar para realizar una acción*, se cambian por tanto las actitudes del estudiante ante el aprendizaje, es decir, ante la obtención de nuevo conocimiento, se generan motivaciones para seguir adelante.

En la investigación psicológica, se ha considerado tradicionalmente que la motivación es el producto de la interacción entre dos factores: las expectativas de éxito en una tarea y el valor concedido a ese éxito (Pozo, 1996).

Por tanto, el hecho de atraer al alumno al conocimiento, de “moverlo” hacia éste, y lograr el entendimiento del alumno, implicaría una nueva motivación por alcanzar otro nuevo conocimiento; le concedería al conocimiento un valor agregado debido al éxito en la obtención del conocimiento nuevo.

TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN

Dentro de las características del proceso motivacional, podemos decir lo siguiente:

- 1) Los motivos *mueven* a los organismos a producir (de aquí también el término motivación, que proviene del latín *moveré*).
- 2) La activación forma parte esencial del organismo, de igual manera que la direccionalidad del comportamiento hacia determinadas metas e intereses.

Las teorías de la motivación se clasifican con diferentes criterios formados según el constructo *motivación* de la siguiente manera:

Teorías neurofisiológicas: Analizan los instintos, necesidades, pulsiones y cuestiones de naturaleza fisiológica.

Teorías conductuales: Enfatizan la presencia del constructo motivación llamado refuerzo, espacio vital, expresión del comportamiento.uk

Teorías fenomenológicas o mentalistas: Se considera como la estructura mental del sujeto, una estructura diferencial influenciada por factores socioculturales, o las estructuras conscientes e inconscientes de la personalidad del sujeto motivado.

La motivación surge por el hecho de cubrir las necesidades de los individuos, por lo que éstas se han clasificado tradicionalmente en primarias o fisiológicas y secundarias o aprendidas. A estas últimas se les llama también necesidades sociales.

Landy y Becker han clasificado diversos enfoques modernos con respecto a la motivación, creando así cinco categorías las cuales son:

1. Teoría de las Necesidades:

La teoría de las Necesidades de Maslow supone que las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico, esta teoría muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo

JERARQUIA DE NECESIDADES



Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción (su motivación).

Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza, debería de ser una espiral, pues una vez satisfechas las necesidades por nivel, buscará un nuevo aliciente y así sucesivamente.

Las necesidades según Maslow:

De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes aquí mostradas

- *Necesidades Fisiológicas:* Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad, etc.

- *Necesidades de Seguridad:* Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía, a la inseguridad, etc.
- *Necesidades Sociales:* Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.
- *Necesidades de Reconocimiento:* También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- *Necesidades de Auto-Superación:* también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

La teoría de la motivación de *Maslow*, jerarquiza las necesidades y considera que el objetivo último de toda acción humana es la autonomía y la auto dirección.

2. Teoría de la Equidad:

El factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben. Al respecto, podemos mencionar una estrategia empresarial llamada *Gestión de Recursos Humanos*, como ejemplo claro de esta *Teoría de la Equidad*, la cual subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre directivos y trabajadores, no depende de jerarquías, órdenes y mandatos sino de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa, trayendo como consecuencia una relación de cooperación entre ellos.

3. Teoría de la expectativa:

Esta son base del modelo de las perspectivas, el cual consta de tres componentes:

- Las expectativas del desempeño-resultado: Las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta.
- Valencia: El resultado de una conducta tiene una valencia o poder para motivar, concreta, que varía de una persona a otra.
- Las expectativas del esfuerzo-desempeño: Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectará las decisiones sobre su conducta. Éstas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado.

4. Teoría del Reforzamiento:

Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner. En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico. A modo de síntesis puede citarse lo siguiente con respecto a esta teoría:

"Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida."
(Stoner, 1996)

5. Teoría de las Metas:

Esta es la teoría expuesta por el psicólogo Edwin Locke, en la cual se establece que las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas.

Se describen tres fases para establecer metas:

- Establecer una norma que se alcanzará.
- Evaluar si se puede alcanzar la norma.
- Evaluar sí la norma se ciñe a las metas personales.

La norma es aceptada, estableciéndose así la meta, y la conducta se dirige hacia la meta.

6. Teoría de los dos factores de la Motivación:

Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores.

Teoría De Motivación- Higiene De Herzberg

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivación - higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, "¿Qué desea la gente de sus puestos?" Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron las respuestas.

Por el análisis de las contestaciones, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal, factores intrínsecos, como logros, reconocimiento y responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto.

Dijo que los datos sugerían que lo opuesto de la satisfacción no es insatisfacción, como se creía en la forma tradicional. La eliminación de las características insatisfactorias de un puesto no necesariamente hace que el puesto sea satisfactorio.

Para motivar a las personas en sus puestos, Herzberg sugirió un énfasis en los agentes motivadores, aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto. Encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo; estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, se llaman factores motivadores y son:

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

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

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

Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de jerarquía de Maslow. Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea, no producen motivación pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo (Herzberg, 1968).

Aunque la clasificación que hace Herzberg indicando a los factores higiénicos como no satisfactorios, el salario, sí logra la satisfacción de las necesidades fisiológicas, (medios necesarios para obtener una digna condición de vida), pues como bien las señalaba Maslow serían necesidades indispensables para poder adquirir un nivel jerárquico superior.

Herzberg supuso que hay una relación entre satisfacción y productividad, pero la metodología de investigación que utilizó sólo se enfocaba a la satisfacción, no a la

productividad. Para hacer relevante dicha investigación, se debe suponer una relación estrecha entre la satisfacción y la productividad

7. Teoría Erg:

Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer quien estaba de acuerdo con Maslow en cuanto a que la motivación de los trabajadores podía calificarse en una jerarquía de necesidades.

Es importante destacar que la teoría ERG difiere de la de Maslow en dos puntos:

En un primer punto Alderfer señala que las necesidades tienen tres categorías:

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal)

En segundo lugar menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas.

Con respecto a esto no coincidía con Maslow, puesto que éste opinaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta. Además consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

8. Teoría de las Tres Necesidades:

John W. Atkinson propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

- La necesidad del Logro
- La necesidad del Poder
- La necesidad de Afiliación

Necesidad de logro

El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra y tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales.

Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permitan sobresalir en lo que se han propuesto.

Necesidad de Poder

Aquellas personas que desean controlar los medios para influenciar a otros, cambiar la manera de pensar o dominar en alguna forma las acciones o pensamientos de los demás, se dice que tienen necesidad de poder. Siempre intentan mandar, disfrutan del uso de la autoridad, toman siempre la palabra en un grupo, demuestran interés por desempeñar papeles que les otorguen mando sobre otros, etc.

La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.

Necesidad de afiliación

A la tendencia de los seres humanos a asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente, y a formar grupos, se le llamó instinto gregario y en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación. Varios autores consideran que la necesidad de afiliación se origina en la primera infancia.

La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos tales como la búsqueda de amistades, el desarrollo de trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitar molestar a otros y la búsqueda de aprobación de los demás. La cooperación es una manifestación más de la necesidad de afiliación.

9. Teoría de Taylor

Fue uno de los más destacados promotores de la dirección científica del trabajo, fijando las reglas que permitían aumentar el rendimiento de las máquinas y herramientas. Se trata del primer autor que propone una organización del trabajo y que habla sobre la motivación.

Taylor propone una serie de acciones para incrementar la productividad:

- Crear recompensas económicas
- Contratación de trabajadores hábiles y diestros.
- Realización de un análisis científico; estudiar las tareas detalladamente, su tiempo de ejecución, etc.

10. Teoría del Hombre Complejo de Shein

La teoría de Shein se fundamenta en los siguientes puntos:

- Por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior.
- Las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas.

- Las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias.
- Los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal.

Hasta aquí todos estos planteamientos, como comentamos en un inicio, surgen en su gran mayoría del proceso administrativo por lo que se infiere que las teorías presentadas de manera breve, coinciden en ver a la persona como el ser que busca el reconocimiento dentro de una organización y la satisfacción de sus necesidades; satisfaciendo estos dos objetivos, su motivación será el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr sus objetivos, con altos niveles de eficacia.

Cada una de las teorías anteriores señalan la satisfacción de algunas necesidades más importantes que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo.

En ellas se destacan además, que las personas deciden cuál es su grado de satisfacción, comparando de manera conciente sus necesidades y circunstancias. También refleja la variación notable de una persona a otra, y en una misma persona, a través del tiempo.

MOTIVACIÓN Y CONDUCTA

La motivación es lo que causa el comportamiento, lo que le da energía y dirección a la conducta. Es una experiencia subjetiva con tres tipos de manifestaciones: Conductual, fisiológica y cognitiva.

La acepción científica de motivación se refiere a una fuerza del organismo que le impulsa a actuar y a perseguir determinados objetivos; es un proceso que provoca determinado comportamiento o que modifica uno ya existente.

Desde el punto de vista psicológico, el comportamiento siempre es motivado, ya sea que esté dirigido hacia una meta previamente fijada o no. Todo comportamiento está determinado por transformaciones de energía provocadas por estímulos internos o externos. En psicología general, la motivación se trata cuando se estudian los fundamentos del comportamiento, pero no se puede colocar el estudio motivacional al lado de otros procesos, como los cognoscitivos o cinéticos, porque toda la actividad del organismo está motivada unas veces más y otras menos.

Aun cuando el planteamiento científico de la motivación es reciente, se deben distinguir dos grandes etapas en la elaboración del concepto motivación: la etapa pre científica, que abarca desde los principios de la humanidad hasta mediados del siglo XII, y la etapa científica, que se inicia con la obra de Darwin y se desarrolla particularmente durante los últimos 30 o 40 años de la psicología científica.

Las metodologías antiguas buscaron dar explicación al comportamiento humano y lo atribuyeron a los espíritus que dominaban al hombre. Los griegos, en cambio, dieron explicaciones racionales; así, Sócrates trató de encontrar el porqué de la búsqueda de la felicidad del hombre.

Con la obra de Darwin se inicia la etapa científica en el desarrollo de la concepción del proceso motivacional; las tesis darvinistas dieron lugar a una nueva orientación en las investigaciones biológicas y psicológicas, las apartaron de las especulaciones filosóficas e hicieron que se centraran en la observación sistemática y la experimentación. Como esta concepción teórica estuvo

acompañada del surgimiento de los primeros laboratorios universitarios, se iniciaron investigaciones acerca de los mecanismos y procesos biológicos.

Los autores contemporáneos estudian las variables motivacionales que conducen al logro de la meta propuesta. Últimamente, las hipótesis de las motivaciones de logro tienen mucha aplicación en la satisfacción, en el trabajo y el estudio.

Las características básicas de estas investigaciones consisten en que todo organismo busca satisfacer sus necesidades, las cuales están acompañadas de un efecto agradable o desagradable; por consiguiente, el motivo lo forma la parte afectiva del comportamiento, que conduce a la satisfacción de sus necesidades básicas o aprendidas en el proceso de adaptación. Para la psicología pre científica la motivación humana se reducía a la actividad voluntaria, en cambio para la científica existen, por un lado las tendencias, los impulsos y los instintos que dan fuerza al comportamiento llamado motivado y, por otro, las actividades cognoscitivas (asociación de vivencias) que dirigen el comportamiento hacia determinadas metas, por lo que existe un gran número de variables que intervienen en el comportamiento motivado.

J. S. Brown, propuso cuatro criterios para caracterizar un hecho como motivacional; así, una variable se considera como factor motivacional si:

1. Proporciona energía a muy variadas reacciones y las refuerza.
2. El aprendizaje de nuevas reacciones frente a nuevas situaciones depende de ella (por ejemplo: recompensa y castigo).
3. Las variaciones de ella conducen al aumento o disminución de ciertas reacciones.

4. Aparece sola y no existen otras a las cuales se pudiera atribuir la reacción del organismo.

Por consiguiente, la motivación es un concepto genérico que designa a las variables que no pueden ser inferidas directamente de los estímulos externos, pero que influyen en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento aislados tendientes a alcanzar determinadas metas; es el conjunto de factores innatos (biológicos) y aprendidos (cognoscitivos, afectivos y sociales) que inician, sostienen o detienen la conducta.

En la motivación existen distintos términos para denominar a una misma variable, por ejemplo, instintos, pulsiones, refuerzos, necesidades, emociones, intereses, etc. La motivación es un verdadero constructo para explicar los modos de conexión entre las variables observadas; la motivación es la sucesión de fases continuas de la actividad (comportamiento) del organismo.

Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas.

Según Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.

c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico resultado de combinación genética; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades, recordemos que la cultura es una transmisión de conocimientos, o sea son conocimientos acumulados por otras personas y civilizaciones enteras a lo largo de los años; las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen sobre la conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras.

En cualquiera de tales casos, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se integre la personalidad del individuo aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

El mecanismo por el cual la sociedad moldea a las personas a comportarse de una determinada manera, se da de la siguiente manera:

- 1) El estímulo se activa.
- 2) La persona responde ante el estímulo.
- 3) La sociedad, por intermedio de un miembro con mayor jerarquía (padre, jefe, profesor, sacerdote, etc.), trata de enseñar, juzga el comportamiento y decide si éste es adecuado o no.

4) La recompensa (incentivo o premio) se otorga de ser positivo. Si se juzga inadecuado, proporciona una sanción (castigo).

5) La recompensa aumenta la probabilidad de que en el futuro, ante estímulos semejantes, se repita la respuesta prefijada. Cada vez que esto sucede ocurre un refuerzo y, por tanto, aumentan las probabilidades de la ocurrencia de la conducta deseada. Una vez instaurada esa conducta se dice que ha habido aprendizaje.

6) El castigo es menos efectivo; disminuye la probabilidad de que se repita ese comportamiento ante estímulos semejantes.

7) El aprendizaje consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta. Este esquema no sólo es válido para enseñar normas sociales sino, además, cualquier tipo de materia. Una vez que se ha aprendido algo, esto pasa a formar parte de nuestro repertorio conductual.

LA MOTIVACION Y EL APRENDIZAJE

En el campo de la Psicología Educativa, la motivación puede entenderse como un impulso o determinante interno que empuja a actuar o evitar; por lo que se puede decir que, la motivación tiene relación con el aprendizaje. Atkinson, quien ha estudiado este tema los define como extrínsecos y otros más como Deci y Ryan (1980) lo identifican como extrínsecos e intrínsecos, siendo ésta última, una clasificación más adecuada e importante al manejarse el concepto de autoestima, referidos al concepto que se tiene de sí mismo, según unas cualidades valoradas subjetivamente y consideradas por el individuo como importantes.

La motivación, tiene una gran relevancia en relación al éxito en el aprendizaje y la motivación intrínseca hacia el éxito, ya que indica que el alumno tiende a dominar una tarea mediante sus medios personales, ligados a las posibilidades reales de la obtención de este logro.

Sin embargo, desde el punto de vista extrínseco, este nivel de autorregulación o nivel de aspiración, son relativos, es decir, que las tareas o los objetivos de un programa no son garantía de satisfacción de un individuo.

Dentro de las diversas corrientes de la psicología, las variables que se han investigado, tienen la intención de predecir el logro académico, de tal manera que se le ha asociado a comportamientos sociales, el auto concepto académico, estrategias de enseñanza, compromiso académico, estilo de los padres (citados por Deci, 1980).

Otra línea importante es la enfocada a estudiar la relación entre la motivación académica y el rendimiento, que sin duda han encontrado una influencia positiva de la motivación académica sobre el rendimiento. Otros autores como Miller y Berndt lo examinan desde la teoría del valor, Bandura desde la perspectiva de la eficacia, y Deci y Ryan, desde la Teoría de la Determinación del *sí mismo* o la Teoría de la Evaluación Cognitiva. Esta teoría refiere que el comportamiento académico puede ser visto desde los motivos intrínsecos, los motivos extrínsecos y los sin motivación o desmotivados. En resumen que los factores contextuales que favorecen la autonomía de los estudiantes, están relacionados con los sentimientos de propia-determinación del estudiante.

Los motivos intrínsecos son aquellos que se satisfacen por refuerzos internos, es decir, la conducta motivada intrínsecamente está alentada por motivos propios y por la satisfacción que se deriva de la actuación en si misma, en éste tipo de conducta, no existe ningún otro factor que intervenga con, precisamente haber llevado a cabo determinada acción con tal de obtener cierto grado de satisfacción.

Los motivos extrínsecos, dependen a su vez, de necesidades que han de ser satisfechas por reforzadores externos, en esta, la conducta motivada por reforzadores externos no tiene interés por sí misma, sino por la recompensa externa que se asocia a esta conducta que será la satisfacción a fin de cuentas de necesidades que dependen de factores ajenos al individuo.

Bruner, psicólogo de la línea cognitiva, está convencido de que *el aprendizaje tendrá más efectos a largo plazo si hay una motivación intrínseca que lo mantiene, que si se dirige a la consecución de una recompensa externa*; admite también, que *la motivación extrínseca es necesaria para empezar a conseguir que los alumnos inicien determinadas acciones o procesos de aprendizaje pero, una vez iniciados, es mejor que se mantengan por motivos intrínsecos*.

Allport menciona que la motivación intrínseca requiere de la presencia de un reforzador externo para iniciarse, pero una vez comenzada, se mantiene de forma autónoma, esto es independiente de las recompensas externas, de manera que así se produce un auténtico aprendizaje estable y duradero. Afirma también que la motivación intrínseca genera una motivación creciente para continuar desarrollando la actividad. Agrega además, que todo proceso motivacional está condicionado por una serie de características tanto del individuo como de su contexto ambiental. En este sentido y por lo que respecta al estudio y aprendizaje, ha de ponerse especial atención a las características del diseño de aprendizaje que se adopta, así como el tipo de refuerzo utilizado y a las propias estrategias motivadoras que se ponen en juego para favorecer el aprendizaje.

Keller (1983), elabora un modelo que integra las aportaciones del estudio del proceso de motivación en la conducta global de la persona, con los hallazgos fundamentales de las explicaciones conductistas y cognitivistas del proceso de aprendizaje, y aporta categorías y estrategias para su abordaje. Considera que el problema de la motivación para el estudio no es cuestión exclusiva del estudiante, sino que está estrechamente relacionado con la forma de diseñar y llevar a cabo la enseñanza. Este modelo incorpora factores referidos tanto al alumno como al contexto de aprendizaje, asumiendo así un enfoque teórico que considera que toda conducta humana es una función de la persona y del ambiente. Bandura

señala como una de las fuentes básicas de la motivación, nuestros propios pensamientos respecto a los posibles resultados de nuestras acciones.

El modelo de Keller toma en consideración cuatro categorías de condiciones motivacionales: interés, relevancia, expectativas y resultados o consecuencias (satisfacción) las cuales se describen a continuación:

1) INTERÉS. Esta condición hace referencia a si la curiosidad del alumno es activada y si dicha activación es mantenida adecuadamente en el tiempo a fin de que tenga lugar el aprendizaje.

Se asume frecuentemente el principio lógico de que las experiencias de aprendizaje han de estar relacionadas con los intereses del alumno. Sin embargo, esto es olvidar que si bien esto es importante no lo es menos el de que hay que propiciar el desarrollo de otros nuevos intereses.

El interés es una condición que se da cuando acontece algo inesperado o inconsistente en el campo perceptual del alumno, es decir, que existe un desfase o diferencia entre el nivel de conocimiento actual del alumno y el deseado. Keller sugiere las siguientes estrategias para activar el interés en el aprendizaje:

a) El contenido a estudiar, debe ser presentado en relación a una serie de acontecimientos o actividades novedosas que presenten una conflictividad capaz de provocar desequilibrio en el estado actual del alumno. Si hay una variación en el conjunto de estímulos con los que se trata habitualmente al alumno cuando se aborda una forma o punto de vista inusual del tema, o bien presentándolo como resolución de problemas, permitirá que los alumnos puedan implicarse eliminándose la necesidad de un conocimiento previo explícito de hechos mas o

menos puntuales. Por ejemplo, el hecho de saber que en países orientales, a diferencia de los occidentales, exista un número muy elevado de población masculina como resultado de la cultura, las costumbres o imposiciones gubernamentales. O bien el exilio que sufren líderes religiosos para acercarlos a la historia de tan numerosos pueblos.

b) El uso de anécdotas y de otros elementos que permitan introducir aspectos personales y emocionales, eleva el interés de la motivación inicial. Por ejemplo, la alimentación como fuente de nutrientes en el organismo de los seres vivos para mantener una salud equilibrada, o las experiencias personales de los alumnos en sus vacaciones para reconocer e identificar mejor los aspectos conceptuales de la situación del turismo, etc., contribuirá sin duda a una valiosa personalización motivadora.

c) El alumno debe tener la oportunidad de ampliar lo que ya conoce pero el uso de analogías para hacer de lo extraño algo familiar y próximo, lo nuevo contribuye a la activación de la curiosidad por conocer, creándolo interés.

d) Facilitar a los alumnos el inicio de un proceso de generación de cuestiones de indagación personal y grupal, facilita la motivación inicial de aprendizaje. Mediante el interés que en el alumno se despierte, se despertará en él al mismo tiempo la inquietud por conocer más a profundidad el conocimiento nuevo.

2) RELEVANCIA.- La condición de relevancia se hace presente en la medida que las actividades de aprendizaje y estudio son percibidas por el alumno como capaces de satisfacer sus necesidades, es decir, cuando se establece una relación entre las metas deseadas y las actividades a realizar, esta es una condición indispensable para que se de un mantenimiento de la motivación.

Se han de tomar en consideración tres necesidades prioritarias que constituyen los valores o motivos personales del alumno: de logro o rendimiento, de afiliación o pertenencia y de poder. Aquí también habría que agregar los valores culturales y, el maestro estará en una posición ventajosa para incrementar la percepción valiosa de la educación como contribución social. Keller sugiere las siguientes estrategias para desarrollar esta condición motivacional:

a) Para desarrollar una conducta de esfuerzo por el rendimiento, es necesario ofrecer oportunidades de logro en "niveles de excelencia" y éxito bajo condiciones de riesgo moderado. En la medida que el alumno participa en la determinación del nivel del logro está asumiendo una responsabilidad en donde su esfuerzo personal aparecerá como factor causal de éxito. Por lo tanto, la determinación de los objetivos de aprendizaje adquiere importancia decisiva en el desarrollo de la motivación. En la medida en que los objetivos sean claros, específicos, razonables, asequibles y posibles de alcanzar en un período relativamente corto, serán altamente valorados y promoverán la motivación y persistencia de la acción para su logro. Como se mencionó en el capítulo anterior: plantear objetivos para el nuevo conocimiento, ayuda en cierta forma a que el estudiante contextualice el contenido y a darle sentido.

b) Para que el proceso de aprendizaje pueda satisfacer la necesidad o motivo de poder se deben ofrecer oportunidades para la elección de responsabilidad e influencia personal. Se debe determinar la importancia del contenido como fuente de capacidades que cubrirán en lo sucesivo a éste al logro de sus expectativas como futuro profesionalista.

c) Para satisfacer la necesidad de afiliación o pertenencia, es necesario establecer un clima de confianza y ofrecer oportunidades para el no riesgo y la interacción cooperativa, Esta necesidad de afiliación se entiende como el deseo de establecer relaciones amistosas con otros, así como el de emprender tareas colectivas de

carácter no competitivo, tanto a nivel personal como grupal. Entonces, la relevancia del contenido supone implícitamente cubrir esta necesidad de afiliación.

3) EXPECTATIVAS.- Esta tercera condición del modelo de Keller es la más compleja por lo que se tienen que hacer las siguientes consideraciones:

Asumen el carácter de autorreferente de nuestra propia conciencia exaltada por las distintas concepciones del yo. Las representaciones cognitivas de las consecuencias futuras funcionan como motivadoras si:

a) Se representa la discrepancia entre la meta propuesta y la conducta presente, Se cumple así la función activadora llamada interés.

b) La discrepancia se evalúa positivamente por el sujeto con referencia a sí mismo y a través de la autoevaluación tendrá ocasión de examinar sus propios desajustes y tomar responsabilidad de los mismos independientemente de haber alcanzado o no los niveles oficiales. Aunque en muchos casos, sea muy difícil dicha autoevaluación, pues es difícil en el individuo reconocer una mala actuación o un pobre desempeño, es necesario entonces la intervención directa del docente para guiarle en esta tarea; además el conocimiento del resultado de las evaluaciones escolares pueden darle una mejor perspectiva de su desempeño académico para partir de ahí con su propia valoración.

Las experiencias de éxito tienen valor en la medida en que son discriminadas cognitivamente y reconocidas como propias o ajenas. La información sobre los resultados -nivel de logro-, siempre tiene carácter motivador pero alcanza su mayor influencia cuando ofrece información sobre los errores.

El éxito por el éxito sin significación discrepante y satisfacción personal, no se considera autoreforzante esto es, alcanzar una resultado sin haber hecho el esfuerzo ni asumido el compromiso de lograrlo. Se valora el éxito cuando es el resultado de un plan de acción en el que el alumno ha estado comprometido y ha asumido la intencionalidad de su conducta para obtenerlo.

Otra expectativa de considerar es la individual hacia la conducta de otros y la expectativa de las que cada persona tiene de sí misma y en esta es importante las expectativas sobre el resultado y la relación de dicho resultado y su recompensa. Para incrementar las expectativas de éxito es necesario que el alumno tenga continuas experiencias de éxito.

Es necesario que en el diseño de instrucción aparezcan con especificidad y claridad los requisitos para lograr los objetivos propuestos. El uso de técnicas que permitan un control personal de los resultados y el uso de los refuerzos de atribución que ayuden al alumno a conectar el éxito obtenido con su esfuerzo personal y habilidad, producirán la elevación del nivel de expectativas.

4) RESULTADOS O CONSECUENCIAS.- En esta, se encuentran consecuencias extrínsecas e intrínsecas y todo está en relación al logro obtenido. Se sugiere la siguiente estrategia para obtenerla: El uso de la alabanza verbal y el refuerzo informativo sobre lo ejecutado contribuye más a la satisfacción intrínseca que el uso de amenazas, advertencias o criterios totalmente externos de evaluación.

El uso de refuerzo formativo -corrección-, generalmente antes de la siguiente oportunidad para la práctica, tiende a mejorar la calidad del trabajo. Para esto precisamente, se deben llevar a cabo controles permanentes que guíen al alumno constantemente.

Desde el punto de vista del desarrollo el continuo de los factores motivacionales - desde los extrínsecos hasta los intrínsecos-, proporciona al profesor la posibilidad de que utilice una serie de estrategias adecuadas a su edad y nivel de desarrollo. Para ello, debe utilizar motivadores extrínsecos, que puedan generar en un momento determinado, un impulso autodirigido de competencia que les permita un funcionamiento autónomo como motivador intrínseco, por lo que, a largo plazo los estudiantes serán capaces de buscar y disfrutar del aprendizaje.

Se puede concluir, parafraseando a Lawrence K. Frank, *los motivos fundamentales de los individuos son los mismos que mueven a la sociedad, por lo que se puede considerar hipotéticamente, que la escuela y las tareas escolares deberían estar organizadas de tal modo que facilitarían el desarrollo de la competencia personal y el autocontrol*, por lo que finalmente, los objetivos de la escuela deberían incluir el desarrollo personal en un contexto de aprendizaje en el que se pueda estimular el crecimiento íntegro y global del sujeto y, no solo en la disciplina particular por lo que hace falta una amplia reflexión en el contenido curricular, para obtener este logro.

PROCESO, TIPOS Y FACTORES DE MOTIVACION

El mecanismo de la motivación se desarrolla en tres etapas:

- a) Aprehensión de un valor para su vida y sus aspiraciones. Esto implica la forma en que el alumno se identifica plenamente con el contenido, que vendría siendo el valor en términos de aprendizaje y cómo los incorpora a su manera de ser, de pensar y de sentir para su desarrollo profesional.
- b) Los alumnos se convencen de que pueden conseguir ese valor. Es decir, reconocen el nuevo conocimiento o contenido como algo que se puede alcanzar, que está a la mano de quien lo quiere estudiar.
- c) Liberación del esfuerzo personal para conquistar el valor. Entonces una vez cumplido los pasos a y b comienza a haber cierta independencia en

cuanto a la adquisición del conocimiento, con la decisión propia del alumno, éste activa su empeño en llevar a cabo actividades que le permitan adquirir el conocimiento, es decir: Se motiva.

Aunque pareciera que la motivación se desprende o actúa en escenarios de utilidad o bienestar (motivación positiva), también se deben tomar en cuenta que los estados de malestar o incomodidad (motivación negativa) mueven a los individuos a actuar para evitar dichas situaciones. En base a esto, se distinguen los siguientes Tipos de Motivación:

1.- Negativa, con estos aspectos:

- a) Física: castigos físicos, azotes, privaciones de salida, merienda o recreo.
- b) Psicológica: palabras ásperas, persecuciones, guerra de nervios, desprecio, sarcasmo.
- c) Moral: coacción, amenazas, reprensiones, humillaciones públicas, reprobación.

2.- Positiva de dos clases:

- a) Intrínseca: interés positivo por la materia en sí como campo de estudio y trabajo. Estudiar materias de la especialidad, por la materia misma son el motivo de hacerlo y de llevarlas a cabo poniendo todo su empeño. Aquí se debe procurar reforzar esta actitud del estudiante para no perder su interés, aunque la motivación intrínseca suponga ese interés positivo por la materia, se corre el riesgo de cambiar la opinión o la actitud del estudiante.
- b) Extrínseca: interés resultante, no tanto de la materia en sí, como de las ventajas por ella ofrecidas, o del profesor que la enseña, o del método que el profesor sigue, o del grupo de alumnos a que pertenece. Si no existiese una motivación intrínseca para cursar cierta materia, quizá tal vez por pertenecer a un tronco común o no encontrarle sentido en su

especialidad, habrá que buscar y darle sentido mediante otros aspectos que predispongan al alumno a realizar cierto esfuerzo que le lleve a buen término la conclusión de sus estudios.

Los Principales Factores de Motivación Son (Alves Mattos):

- La personalidad del profesor, su porte, su presencia física, su voz, su facilidad, naturalidad y elegancia de expresión, su dinamismo, su entusiasmo por la asignatura, su buen humor y cordialidad junto con su firmeza y seguridad. Importante también como factor de motivación es el interés que el profesor revela por las dificultades, problemas y progreso de sus alumnos, tanto en conjunto como individualmente. En fin, una personalidad dinámica, sugestiva y estimulante, con acentuadas características de liderazgo democrático. Explicado más adelante dentro de las dimensiones, como una de las más relevantes para efectos motivacionales.
- El material didáctico utilizado en las clases: mapas, cuadros murales, proyecciones cinematográficas, videos, programas de computación, etc. en fin, todo lo que permita hacer el contenido más concreto, intuitivo e interesante, incluso como elemento relevante, combinación de éstos elementos con estrategias de enseñanza a emplear como forma de acercar el contenido a los alumnos. Como se aclaró en su momento, estrategias que nos facilitarán nuestra labor docente, en tanto las eficacias de éstas han sido estudiadas y comprobadas como métodos efectivos.
- El método o las modalidades prácticas de trabajo empleados por el profesor: discusión dirigida, grupos de trabajo, competencias, juegos, representaciones teatrales, organización y ejecución de proyectos, exposiciones de trabajos, excursiones para observar y

recoger datos, experiencias de laboratorio, etc. teniendo estas estrategias de enseñanza, su momento de aplicación en clase.

EL CICLO MOTIVACIONAL

Si hablamos de la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio. Pudiéramos llamarlo zona de confort o bienestar.
- Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad. Comienza un primer impulso, de cubrir algo imprescindible.
- Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión. Al no ser satisfecha esa necesidad imprescindible, comienza una ansiedad por hacerlo, pudiéndose experimentar cierto malestar hasta no ser satisfecha comienza a sentirse cierta expectación.
- Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción. Esto debido a dejar atrás la sensación incómoda que se presenta con la tensión.
- Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad y a toda costa, alcanza el objetivo satisfactoriamente. La actuación es dirigida a la plena satisfacción de la necesidad.
- Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente). Agresividad (física, verbal, etc.)
- Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)
- Intranquilidad, apatía y desinterés

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION

Hay diversas cosas que un docente puede realizar para fomentar la motivación de los alumnos:

- Hacer interesante la asignatura: El docente debe hacer un análisis de la asignatura que le corresponda y no debe olvidarse de una pregunta, la cual debe hacérsela constantemente: "¿Es posible enriquecer esta asignatura para hacerla más interesante?". Recordemos que las categorías de condiciones motivacionales propuestas por Keller, hacer interesante la asignatura, despertará el interés, y mediante las estrategias de enseñanza podremos desempeñar mejor nuestro papel para lograr precisamente las condiciones motivacionales.
- Relacionar las recompensas con el rendimiento: durante la asignatura el docente debe aclarar cuales serán los estímulos que se otorguen por algunas tareas las cuales deben depender del grado de complejidad que estas tengan o del cumplimiento del objetivo que se desea alcanzar. Lo anterior en razón de, en primera instancia, existan expectativas a través de los objetivos planteados y una vez logrados, esperar resultados o consecuencias, condiciones éstas

para favorecer la motivación y posibles de ser llevadas a cabo a través de estrategias de enseñanza planteadas en el presente trabajo.

- Proporcionar recompensas que sean valoradas: Muy pocos docentes se detienen alguna vez a pensar qué tipo de retribuciones son más apreciadas por el alumno. El reconocimiento público de la tarea bien realizada es un estímulo motivante que impulsa al alumno a seguir desempeñándose con entusiasmo, se dará mediante esta estrategia de motivación la condición para favorecer la responsabilidad, donde su esfuerzo personal aparecerá como factor causal de éxito, creando con esto nuevos elementos de motivación.

- Tratar a los alumnos con respeto: Es de suma importancia que los alumnos sean tratados con respeto, como individuos que tienen ideas propias y que pueden discrepar con los docentes, sin que este último pierda credibilidad y aceptación, se debe estimular a los alumnos, en cualquier sentido, mediante refuerzos positivos donde se propicie la motivación intrínseca y extrínseca, sentir reconocimiento mediante un trato decente nunca emplear la motivación negativa para obtener resultados.

- Alentar la participación y la colaboración: Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación de los alumnos son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo docentes que hacen poco para alentar la participación de los estudiantes, esto último pudiera ser real, pero en niveles básicos o medios de la educación, no así en los niveles superiores, donde la participación del estudiante es bien sabida y practicada por la gran mayoría de los docentes.

- Ofrecer retroalimentación (feed-back) precisa y oportuna: A nadie le gusta permanecer a oscuras con respecto a su propio desempeño. De hecho un juicio de rendimiento negativo puede ser preferible a ninguno. En esta situación, una persona sabrá lo que debe hacer para mejorar. La falta de retroalimentación suele producir en el alumno una frustración que a menudo tiene un efecto negativo en su rendimiento.

En general, los alumnos perciben rápidamente el grado de interés que los docentes ponen en sus clases. Chickering y Gamson (1987) plantean que existen varios principios que se deben tomar en cuenta para el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje en forma general. En estos principios refieren que el docente deberá:

- Alentar al estudiante para que establezca contacto con sus profesores.
- Procurar desarrollar sentimientos de reciprocidad y cooperación entre sus estudiantes.
- Usar técnicas de aprendizaje activas.
- Dar retroalimentación rápida sobre las evaluaciones.
- Enfatizar la responsabilidad del alumno de entregar sus asignaciones a tiempo.
- Comunicar a sus estudiantes sus altas expectativas para el curso.
- Respetar los diversos talentos y modos de aprendizaje.

Estos principios son guías para el profesor con el fin de facilitar su trabajo. En cuanto al principio número uno, se ha probado en forma consistente que una buena relación con el alumno le beneficia a éste para toda la vida. Desde el punto de vista de los autores, estos principios se deben resumir en seis poderosas fuerzas educativas: actividad, cooperación, diversidad, expectativas, interacción, responsabilidad (García Chong, 2003).

ACTITUDES Y VALORES

El aprendizaje de los valores significa un cambio cognitivo, afectivo y social que se tiene que ver reflejado en la conducta de quien aprende. Desde el punto de vista psicológico, el valor debe ser analizado teniendo en cuenta su naturaleza objetiva-subjetiva. Subjetiva, toda vez que existe individualmente en los seres humanos capacidad de valorar; pero al mismo tiempo naturaleza objetiva en tanto constituye parte de la realidad social e histórica en la que se desarrolla el ser humano, dependiendo del medio histórico-social que lo rodea pues en definitiva cada pueblo tendrá establecidos sus propios valores, interiorizados dependiendo de sus costumbres, creencias y tradiciones,

En este sentido los valores tienen además de una existencia individual, una existencia colectiva: forman parte de la realidad social e histórica. La realidad social es entendida como la relación de significados entre los hechos de la vida social y las necesidades de la sociedad; y al mismo tiempo histórica como sistema de valores oficialmente instituidos en una sociedad concreta.

Tanto los valores más trascendentes para una sociedad como la igualdad, la justicia o la solidaridad; como los valores más específicos, por ejemplo, en el orden profesional, el compromiso, la constancia, el amor a la profesión o la responsabilidad, son reflejados por cada persona de manera diferente en función de su historia individual, de sus intereses, y de sus capacidades.

Por lo tanto, no siempre los valores jerarquizados oficialmente por una sociedad como los más importantes (existencia objetiva del valor) son asumidos de igual manera por los miembros de la sociedad (existencia subjetiva del valor). Esto ocurre porque la formación de valores en lo individual no es lineal y mecánica sino que pasa por un complejo proceso de elaboración personal en virtud del cual los seres humanos, en interacción con el medio histórico-social en el que se desarrollan, construyen sus propios valores.

Esto indica que *si queremos comprender cómo los valores se constituyen en reguladores de la actuación individual, debemos detenernos en el análisis de la naturaleza subjetiva del valor. En este sentido, los valores en un contexto individual, se manifiestan a través de las motivaciones que son los que “movilizan” el comportamiento de cada persona (Febles, 1997).*

Los valores, por tanto, existen en el individuo como formaciones motivacionales de la personalidad, que orientan su actuación hacia la satisfacción de sus necesidades.

Un estudiante universitario es responsable no porque conozca la importancia del valor responsabilidad o las circunstancias lo obliguen a ser responsable, sino porque siente la necesidad de actuar responsablemente. La responsabilidad en este caso, es consecuencia de un motivo o fundamento de la actuación. Por tanto, sólo cuando los valores constituyen motivos de la actuación del sujeto se convierten en verdaderos reguladores de su conducta.

En la época actual, la escuela debe poner especial énfasis en la enseñanza de los valores. No tiene importancia nombrar un listado de valores sino actuar aplicando esos valores.

No es importante hablar de la honestidad, sino que lo importante es ser honesto. No vale hablar del respeto a los demás, sino respetarlos.

En las actividades educativas curriculares asistidas por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, encontraremos varias oportunidades en que deberemos enseñar a nuestros alumnos y actuar nosotros mismos, transmitiendo valores.

La UNESCO, en su informe de 1996, sobre Educación en el Siglo XXI, propone cuatro pilares de la educación:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a convivir.
- Aprender a ser.

Es necesario aplicar estrategias para el aprendizaje sobre la base del respeto y de la responsabilidad. Y el educador debe ser modelo, así como el aula debe ser una entidad que vaya en la búsqueda de un óptimo desempeño en las actitudes y la formación de las personas, tratando de hacer intervenir en el objetivo común a alcanzar en esta educación en valores, a la familia y a la comunidad.

Para conseguir que los alumnos aprendan, no basta explicar bien la materia y exigirles que aprendan. Es necesario despertar su atención, crear en ellos un genuino interés por el estudio, estimular su deseo de conseguir los resultados previstos y cultivar el gusto por los trabajos escolares. Ese interés, ese deseo y ese gusto actuarán en el espíritu de los alumnos como justificación de todo esfuerzo y trabajo para aprender; teniendo como práctica diaria los valores, todo esfuerzo de los docentes tendrá más valor y reconocimiento ante los estudiantes, que serán a fin de cuenta quienes se motivarán o no ante la presencia y actuación del docente.

La educación de valores en el nivel universitario es responsabilidad de todos los docentes y debe realizarse a través de todas las actividades curriculares y extracurriculares que desarrolla éstas pero fundamentalmente a través del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La educación de valores en el estudiante universitario se realiza en el contexto de su formación profesional, es por ello que la calidad de la motivación constituye un factor de primer orden en la educación de valores del estudiante universitario.

En este sentido las investigaciones demuestran que una motivación profesional sustentada en sólidos intereses profesionales puede actuar como elemento rector en el desarrollo de la personalidad del estudiante universitario y en particular en el desarrollo de valores morales y culturales asociados a su actuación.

Sólo creando espacios de reflexión en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los que el estudiante aprenda a valorar, argumentar sus puntos de vista, defenderlos ante los que se oponen a ellos, en los que el estudiante tenga libertad para expresar sus criterios, para discrepar, para plantear iniciativas, para escuchar y comprender a los demás, para enfrentarse a problemas con seguridad e independencia, para esforzarse por lograr sus propósitos; espacios en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los que sean los docentes universitarios guías de sus estudiantes, modelos de profesionales, ejemplos a imitar, estaremos contribuyendo a la educación de valores del estudiante universitario, estaremos favoreciendo el fortalecimiento e profesionistas altamente comprometidos con su entorno social.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

METODOLOGÍA

OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar las causas que activan el interés en los alumnos a partir de la percepción que tienen del docente como motivador de la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas de la Universidad Valle del Grijalva.

Objetivos específicos:

- Realizar un constructo teórico-metodológico que permita determinar la estrategia pertinente para motivar el interés de los alumnos.
- Conocer el interés de los alumnos

TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio en esta investigación es descriptivo, en el cual se emplea la investigación cuantitativa.

FOCUS GROUP

El grupo focal lo conforman los estudiantes del quinto semestre, tanto hombres como mujeres, de la carrera de Administración de Empresas Turísticas de la Escuela de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Valle del Grijalva.

Se trabajó con este grupo, debido a una disposición personal de implementar estrategias de enseñanza y aprendizaje en el aula para incrementar el interés de los alumnos en la materia. Como por ejemplo: cuáles causan mayor impacto como

motivadores para el estudiante; asimismo el grado de satisfacción en el autoaprendizaje del alumno o en el gusto por estudiar. No está demás señalar que a partir del quinto semestre las materias toman un sentido de “especialización” en el área y como se señala en la presente investigación: la misma disciplina es el motivador que mantiene vivo el interés en la carrera, la motivación son las materias por las materias mismas.

ELECCION DE LOS ELEMENTOS DE ESTUDIO

De acuerdo a la relación de estudiantes inscritos a la carrera de licenciatura en Administración de Empresas Turísticas en la actualidad el quinto semestre cuenta con 36 alumnos inscritos¹.

Esta población es precisamente la que se tomó como elemento de estudio, debido a que es en este semestre, donde el alumno, debe definir y tener en claro el sentido de su carrera así como desarrollar a partir de esta materia, lenguaje técnico especializado en su área de formación académica

La materia de Teoría General del Turismo es en realidad el punto de partida para la comprensión en general de la actividad turística y es compartida por otras que van definiendo áreas particulares de la formación académica de esta especialidad, siendo básicamente compartida por otras siete materias (Anexo I).

SUJETOS DE ESTUDIO

Se tomaron como elementos de estudio a los alumnos del V semestre de la licenciatura en Administración de Empresas Turísticas, de la Escuela de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Valle del Grijalva.

Los criterios de inclusión son:

- Los alumnos inscritos, hombres y mujeres, en el V semestre, de la licenciatura en Administración de Empresas Turísticas, de la Universidad Valle del Grijalva.

¹ Investigación empírica realizada en 2008

Los Criterios de exclusión son:

- Alumnos de otros semestres y otras carreras.

MÉTODOS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS.

Se utilizó como instrumento de medición una encuesta con preguntas de respuesta tipo likert, la cual constó de tres partes, instrucciones, cuerpo de preguntas y agradecimiento.

Las preguntas se acompañaron de cinco respuestas, las cuales fueron: siempre, frecuentemente, algunas veces, pocas veces y nunca

Se hizo de su conocimiento que los datos recabados serían confidenciales, además que no se requirió de ficha de identificación del encuestado.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Las dimensiones y variables para esta investigación son de naturaleza cualitativa y los niveles de medición de las variables son nominales.

Las variables de estudio para esta investigación son los factores docentes motivacionales definidos por Luis Alves Mattos

1. La personalidad del profesor.
2. El material didáctico utilizado en clases.
3. El método o las modalidades prácticas de trabajo empleados por el profesor.

Estos indicadores, dependiendo de su dimensión, nos darán una clara idea de cómo, desde el punto de vista de los estudiantes, es percibido el grado de atención o cómo aplicar o implementar técnicas de motivación operacionalizadas por Alves Mattos que despierten interés en el alumno.

Los indicadores por cada una de las variables serán estructurados acorde al cuadro Número 4. Se realizó, por cada indicador (dimensión) una pregunta que señala alguna estrategia de enseñanza que sea de interés o que capture la atención del estudiante.

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Factores docentes motivacionales	Todo aquel activador que permite despertar el interés y la atención de los alumnos por los valores contenidos en la materia, activando en ellos el interés de aprenderla, el gusto de estudiarla y la satisfacción de cumplir las tareas que se exige.	Personalidad del profesor	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia física - Facilidad de expresión - Entusiasmo por la asignatura - Buen humor - Cordialidad - Seguridad de conocimientos - Interés por las dificultades - Problemas y progreso de sus alumnos conjunto o individualmente. - Liderazgo
		Material didáctico utilizado en clases	<ul style="list-style-type: none"> - Mapas conceptuales - Utilización de proyectores - Películas - Exposiciones personales - Pizarrón
		Métodos de trabajo empleados por el profesor	<ul style="list-style-type: none"> - Discusión dirigida - Lluvia de ideas - Comprensión de lectura - Grupos de trabajo, - Competiciones - Juegos - Organización de proyectos - Exposiciones de trabajos - Excursiones para observar y recoger datos - Visitas guiadas

Cuadro N 4 Organización de las variables

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para iniciar el proyecto se solicitó autorización a la dirección de la escuela, procediendo a aplicar las encuestas a los alumnos inscritos en el quinto semestres de la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas a control escolar.

Una vez ubicados los elementos de muestra se procedió a solicitarles su participación; la participación por género fue equitativa, pues no afecta el resultado de la encuesta (Anexo II)

PLAN DE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La información se concentró en una base de datos, utilizando el programa de software Statical Package for the Social Science (SPSS).

Los resultados se analizaron utilizando determinación de porcentajes, que se representan en cuadros, posteriormente se realizó una descripción de éstos con el objeto de dar respuesta a los objetivos propuestos y ser base para la sección de análisis de resultados.

UNIVERSIDAD VALLE DEL GRIJALVA

ANTECEDENTES

La Universidad Valle del Grijalva, surge en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, por acuerdo N° 058 de la Secretaría de Educación Pública el día 13 de Septiembre de 1989 bajo el nombre de Centro de estudios profesionales del Grijalva A. C., debido a la imperiosa necesidad de oferta en el ámbito de la Educación Superior de los jóvenes del Sureste de México.

Su fundador, el Mtro. Harvey Gutiérrez Álvarez, comenzó con las gestiones necesarias para la apertura del primer plantel a inicios de ese mismo año, hecho que le llevó a lograrlo, y con éxito, comenzar las labores universitarias en fecha antes señalada con domicilio en Av. Las Casas N° 166 de la colonia Santa María la Ribera de esta ciudad.

Hasta Abril de 1993 se mantuvo con el nombre de Centro de Estudios Profesionales del Grijalva, adoptando a partir de entonces el que lleva hasta ahora: Universidad Valle del Grijalva.

Anterior al hecho de adoptar su nombre actual, cabe mencionar que en el año de 1992, se adquirieron las instalaciones del colegio Paulo Freire con niveles de preescolar y primaria, ubicadas en Cerrada Bugambilias N° 137, fraccionamiento Bugambilias, lugar que ahora ocupa la Escuela de Ciencias Económico Administrativas, una de las cinco escuelas con que actualmente cuenta la UVG y donde precisamente se llevó a cabo la presente investigación, enfocada a los aspectos motivaciones docentes como factor extrínseco en el proceso de educación de los alumnos de la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas en los primeros semestres de la carrera.

ORGANIZACIÓN

Actualmente la Universidad cuenta con seis campus establecidos: Tuxtla Gutiérrez, Cintalapa, Pichucalco, Comitán, Tapachula, Coatzacoalcos en el estado de Veracruz.

Las escuelas con las que contaba la universidad para entonces eran: Escuela de Ciencias Sociales, Escuela de Ciencias Económico Administrativas, Escuela de Ciencias de la Educación, Escuela de Ciencias Exactas y Escuela de Ciencias de la Computación. Cada una de las escuelas se dirige independiente de las demás, pero siguiendo el mismo formato: Director, Coordinador docente y Coordinadores Tutores.

GENERALIDADES

En un afán por otorgar a los estudiantes calidad en el servicio, la universidad busca constantemente acreditaciones de diversas instituciones además de la otorgada por la SEP. Estas son: FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior), CIEES (Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior), CENEVAL (Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior A. C.) y COPAES (Consejo para la Acreditación de la

Educación Superior, A. C.) , CACECA (consejo de la acreditación de la enseñanza de la contaduría y administración), CONAET(Consejo nacional para la calidad de la educación turística) por mencionar las que están directamente involucradas con la Escuela de Ciencias Económico Administrativas como algunas de las acreditadoras que evalúan a la Universidad.

Para el año 2008, se tuvo planeado ingresar la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas a un proceso evaluador de acreditación. Dicha licenciatura vio su nacimiento en el año 1999, desarrollándose con gran demanda y éxito, que le han permitido hasta el momento mantener un crecimiento paulatino pero constante.

Según currículo, “el egresado al concluir la licenciatura en Administración de Empresas turísticas será capaz de:

- Aplicar estrategias para optimizar las operaciones que demandan en la industria de la hospitalidad, la alimentación y el transporte.
- Planear, aplicar y controlar los procesos administrativos de la industria hospitalaria, con un enfoque global para la obtención de divisas e incrementar el ingreso per cápita de la sociedad.
- Realizar investigaciones en las cuales se analice e interprete el impacto tecnológico, económico, social, ecológico y cultural que conlleva la creación de la infraestructura, estructura y superestructura del ámbito optimizando los recursos de las mismas (empresas de hospedaje, consultaría, transportación, alimentos y bebidas), con ello mejorando los destinos turísticos.

El campo ocupacional de los egresados, serán obviamente aquellos espacios en donde desarrollen las capacidades y aptitudes para las cuales han sido capacitados durante sus años de preparación, esto último obviamente referido al

ámbito turístico, tanto en el sector privado, como en el público con capacidades de obtener puestos directivos o bien como desarrolladores de empresas propias.”

El plan de estudios de esta licenciatura, ha sido planeado conscientemente y acorde a las necesidades actuales de profesionistas altamente calificados, de tal forma que encajen debidamente en el mercado laboral. (Anexo I)

Dicho plan de estudios contempla del primero al cuarto semestre, materias que comparten el tronco común con las demás licenciaturas de la Escuela de Ciencias Económico Administrativas, Mercadotecnia, Administración de Empresas, Contaduría Pública y Negocios Internacionales.

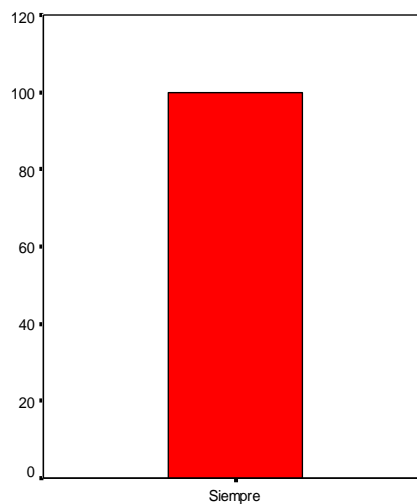
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

RESULTADOS

Las respuestas de los encuestados a cada una de las preguntas realizadas, arrojaron la siguiente información anotada por número de reactivo.

En la pregunta sobre la asistencia del profesor, de los 36 alumnos encuestados el 100% refiere que su profesor asiste a clases (ver grafica 1).

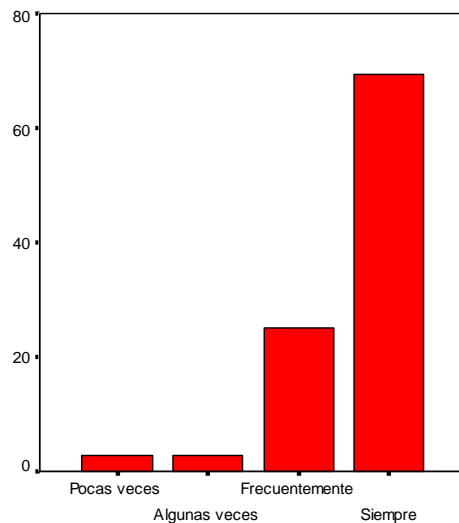
GRAFICA 1. El profesor asiste a clases.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si el profesor cubre el tiempo programado para la clase, 25 alumnos (69%), refieren que siempre; 9 de ellos (25%), afirman frecuentemente; uno de los alumnos (3%), dice que a veces y otro mas, (3%), que nunca (ver grafica 2).

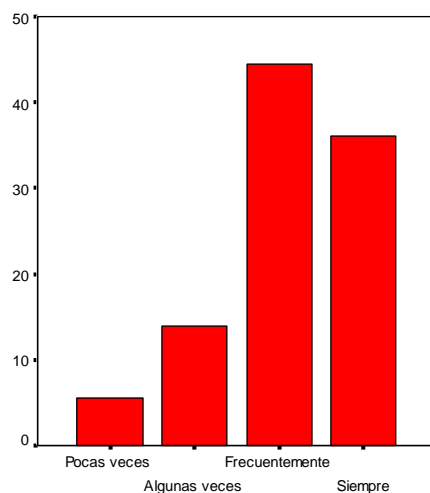
GRAFICA 2. EL profesor cubre el tiempo programado para la clase



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Si el profesor expresa los temas en forma clara, 13 alumnos (36%) contestaron que siempre; 16 de ellos (44%) frecuentemente; 5 (14%) que algunas veces y solamente 2 (6%) que nunca (ver gráfica 3).

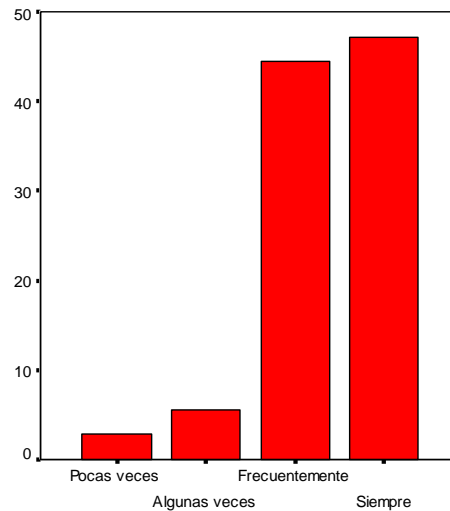
GRAFICA 3. El profesor expresa los temas en forma clara.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si el profesor demuestra entusiasmo por la asignatura impartida, 17 alumnos (47%), refieren que siempre; 16 de ellos (44%), afirman que frecuentemente; dos de los alumnos (6%), dice que a veces y uno mas (3%), que nunca (ver grafica 4).

GRAFICA 4. El profesor demuestra entusiasmo por la asignatura impartida.

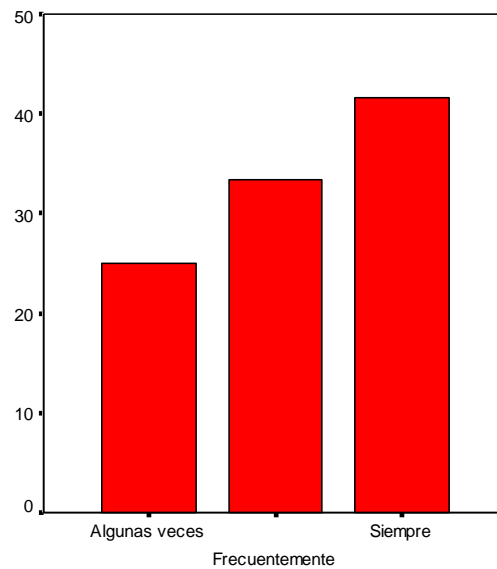


Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Si la presencia del profesor denota buen humor, 15 alumnos (42%) contestaron que siempre; 12 de ellos (33%) frecuentemente; y 9 (25%) que a veces (ver gráfica 5).

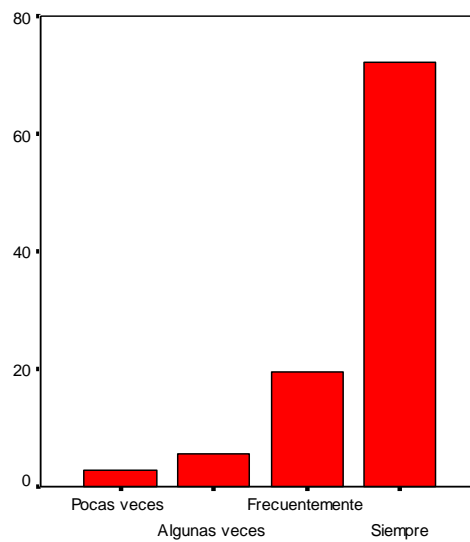
Sobre la pregunta si el profesor demuestra respeto por los alumnos, 26 alumnos (72%), refieren que siempre; 7 de ellos (19%), afirman que frecuentemente; dos de los alumnos (6%), dice que a veces y uno mas (3%), que nunca (ver grafica 6).

GRAFICA 5. Su presencia denota buen humor.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

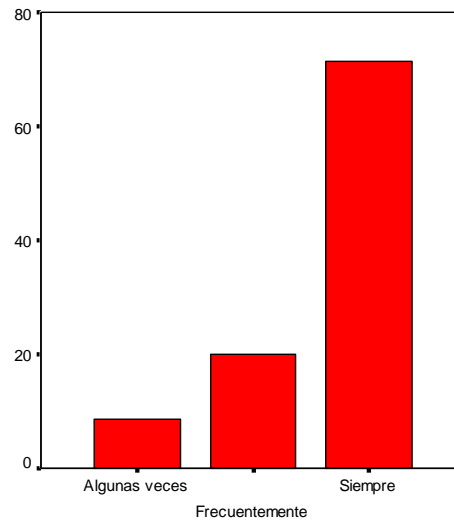
GRAFICA 6. Es respetuoso en el trato a ustedes.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Si el profesor demuestra dominio de la disciplina, 25 alumnos (69%) contestaron que siempre; 7 de ellos (19%) frecuentemente; y 3 (8%) que a veces. Un solo alumno (3%) no contestó a esta pregunta (ver gráfica 7).

GRAFICA 7. Demuestra dominio de la disciplina.

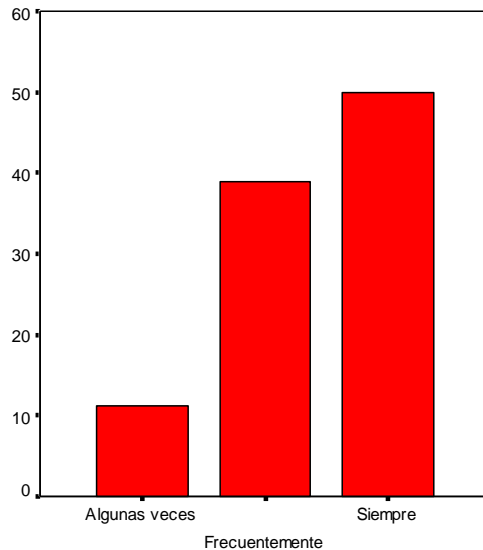


Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si el profesor manifiesta interés en que los alumnos aprendan, 18 alumnos (50%), refieren que siempre; 14 de ellos (39%), afirman que frecuentemente; y 4 de los alumnos (11%), dice que a veces (ver gráfica 8).

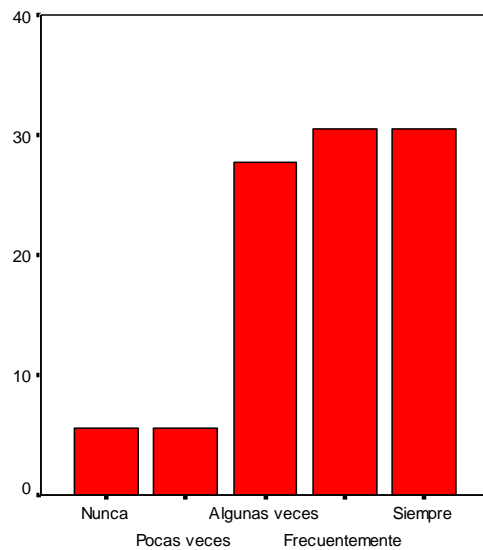
Si el profesor utiliza material didáctico que permite conservar el entusiasmo por la asignatura, 11 alumnos (30%) contestaron que siempre; otros 11 de ellos (30%) frecuentemente; 10 de ellos (28%) afirman que a veces; 2 (6%) que a veces y otros 2 (6%) que nunca (ver gráfica 9).

GRAFICA 8. Manifiesta interés en que los alumnos aprendan.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

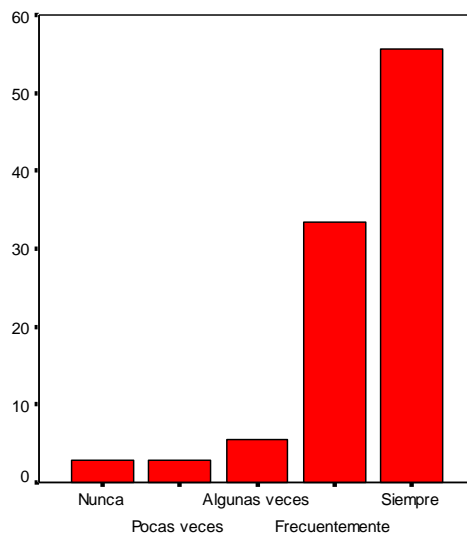
GRAFICA 9. Utiliza material didáctico que permite conservar el entusiasmo por la asignatura.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si el docente expone la clase, 20 alumnos (56%), refieren que siempre; 12 de ellos (33%), afirman que frecuentemente; 2 de los alumnos (6%), dice que a veces; y dos opinan que pocas veces y nunca respectivamente (3% cada uno). (Ver gráfica 10).

GRAFICA 10. Expone el docente la clase.

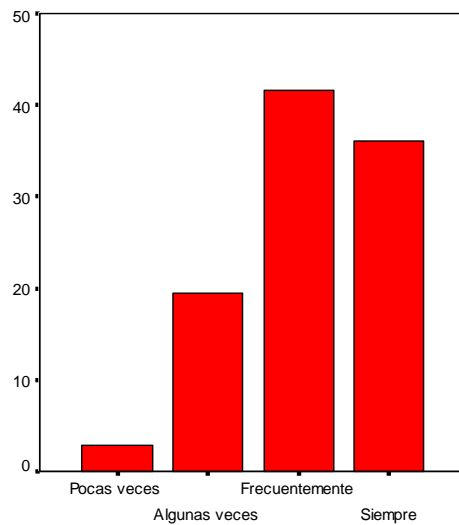


Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si la forma en que enseña el maestro ayuda a aprender la materia, 13 alumnos (36%), refieren que siempre; 15 de ellos (42%), afirman que frecuentemente; 7 de los alumnos (19%), dice que a veces y uno mas (3%), que pocas veces (ver grafica 11).

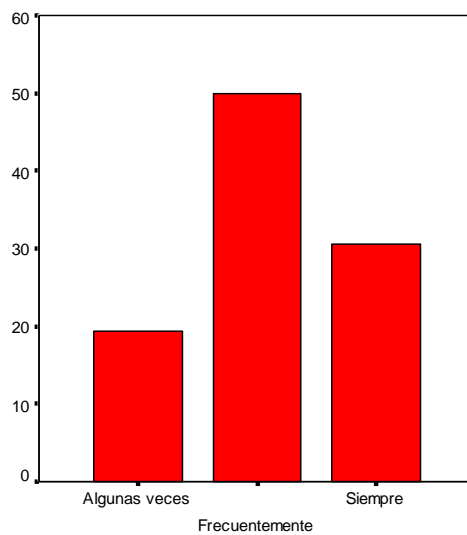
Si el profesor enseña cómo analizar los temas que se ven en clases, 11 alumnos (31%) contestaron que siempre; otros 18 de ellos (50%) frecuentemente; 7 de ellos (19%) afirman que a veces (ver gráfica 12).

GRAFICA 11. La forma en que enseña el maestro ayuda a aprender la materia.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

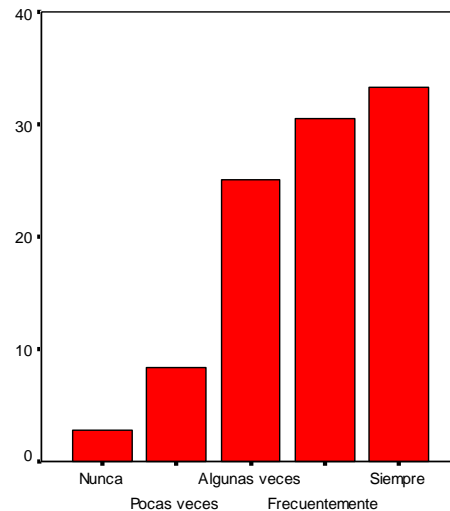
GRAFICA 12 Enseña cómo analizar los temas que se ven en clases.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si se fomenta el trabajo en equipo, 12 alumnos (33%), refieren que siempre; 11 de ellos (31%), afirman que frecuentemente; 9 de los alumnos (25%), dice que a veces; 3 de ellos (8%) que pocas veces y uno mas (3%), que nunca (ver grafica 13).

GRAFICA 13. Se fomenta el trabajo en equipo.

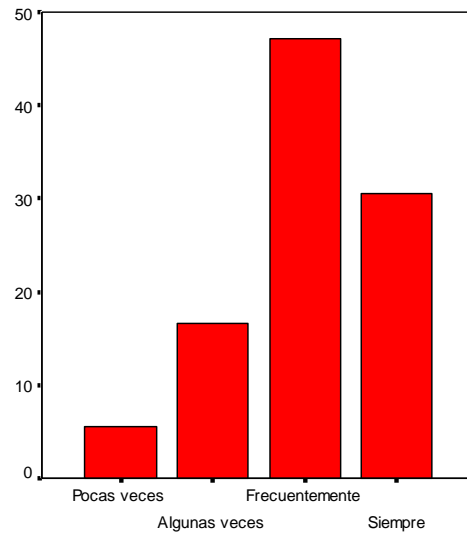


Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Si la forma de enseñar permite adquirir habilidades para solucionar problemas propios de la materia, 11 alumnos (31%) contestaron que siempre; 17 de ellos (47%) frecuentemente; 6 de ellos (17%) afirman que a veces y solamente 2 (6%) opinan que pocas veces (ver gráfica 14).

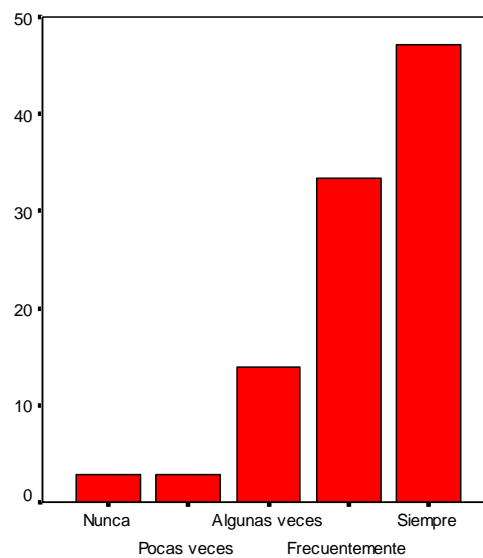
Sobre la pregunta si califica tomando en cuenta lo que se espera que aprendieran los alumnos, 17 alumnos (47%), refieren que siempre; 12 de ellos (33%), afirman que frecuentemente; 5 de los alumnos (14%), dice que a veces; uno de ellos (3%) que pocas veces y otro mas (3%), que nunca (ver grafica 15).

GRAFICO 14. La forma de enseñar permite adquirir habilidades para solucionar problemas propios de la materia.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

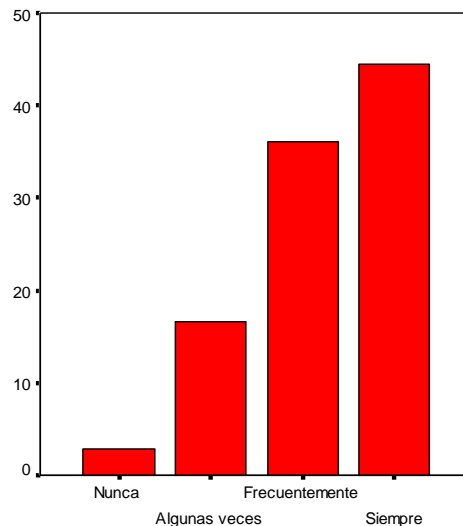
GRAFICA 15. Califica tomando en cuenta lo que se espera que aprendieran los alumnos.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Si la forma en que se desarrolla el curso permite vincular la teoría con la práctica, 16 alumnos (44%) contestaron que siempre; 13 de ellos (36%) frecuentemente; 6 de ellos (17%) afirman que a veces y solamente uno (3%) opina que nunca (ver gráfica 16).

GRAFICA 16. La forma en que se desarrolla el curso permite vincular la teoría con la práctica.

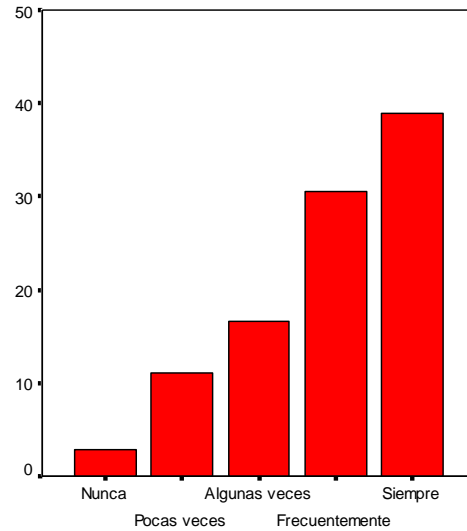


Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

Sobre la pregunta si organiza proyectos de exposición de trabajos, 14 alumnos (39%), refieren que siempre; 11 de ellos (31%), afirman que frecuentemente; 6 de los alumnos (17%), dice que a veces; 4 de ellos (11%) que pocas veces y otros mas (3%), que nunca (ver grafica 17).

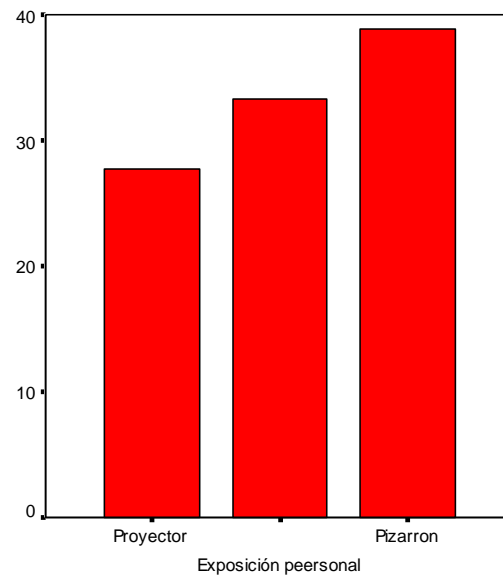
La última pregunta, fue referida al material didáctico más utilizado en tus materias, al respecto, 14 alumnos (39%) respondieron que se emplea el pizarrón; 12 de ellos (33%) que es la exposición personal; y 10 más (28%) el proyector.

GRAFICA 17. Organiza proyectos de exposición de trabajos.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

GRAFICA 18. Material didáctico más utilizado en tus materias.



Fuente: Encuesta realizada en la Universidad Valle del Grijalva sobre la Evaluación de los Factores Motivacionales Docentes. 2007

DISCUSIÓN

De acuerdo a lo que se ha planteado en el presente trabajo, podemos reconocer que el profesor no únicamente debe ser guía en el proceso de aprendizaje del alumno sino que debe actuar junto con el para fomentar el aprendizaje significativo. En la investigación realizada se buscaron reconocer algunos factores docentes que forman parte de la motivación extrínseca de los alumnos y se agruparon en tres variables a despejar: la personalidad del profesor, el método de trabajo del profesor, y el material didáctico que utiliza.

La evaluación de la personalidad del profesor esta formada, principalmente, por los valores que el profesor debe empeñarse en transmitir a través del ejemplo, recordemos que la calidad de la motivación constituye un factor de primer orden en la educación de valores del estudiante universitario y que mejor forma que hacerlo exaltando o demostrando estos valores tales como responsabilidad, respeto, disciplina, entre otros. Los valores contienen elementos de juicio con que un individuo distingue lo correcto de lo incorrecto.

Hay que recordar que un valor puede ser transmitido de diferentes formas, y representa una personalidad ante la sociedad; y deberá entonces ser transferido de manera significativa a través del ejemplo y reflexión de su importancia. Un ejemplo de ello seria exigir la asistencia puntual a clases, valor que claro está, se encuentra incluido en el reglamento de la UVG y que debe ser evaluado, pero si el docente no es puntual, en relación a su asistencia o cumplimiento en el tiempo estipulado por la asignatura, el hacer y el ser se hacen contradictorios.

Ahora bien, con relación a estos aspectos, se aprecia en los resultados de la encuesta que los docentes sin lugar a duda practican en un 100% la asistencia puntual y aunque pareciera que no cumplen con el tiempo establecido para la clase, puede ser el resultado de desconocer que las clases son de 50 minutos de acuerdo con el reglamento de la escuela, aún así más del 60% respondió este

cuestionamiento como *Siempre.*, ahora, que si sumado a los 25% de la respuesta *Frecuentemente*, hablamos de un 85% que consideran que el docente sí cumple con esta situación. Sin embargo analizando que un valor no se transmite a medias, *se es o no se es*, debiese hacerse la reflexión de lo que transmite el profesor al no ser evaluado al 100% como responsable.

Al preguntar si el docente expresa en forma “clara” los temas, los alumnos lo traducen en la comprensión de los mismos durante la clase, sin embargo no hay que olvidar que para que el educando pueda hacer esta “comprensión” debe tener conocimientos previos del tema a tratar, lectura previa y disponibilidad al aprendizaje lo que le dará valor de significancia, al respecto los alumnos encuestados colocan al docente en un 80% como facilitador en la expresión de los temas, sin embargo, existe entonces un 20% al cual habría que prestarle más dedicación, y atención, pues es preocupante que *a veces o pocas veces*, el contenido sea captado por el alumno, esto habla de falta de un sistema inadecuado de enseñanza o bien la ausencia de estrategias planteadas en la lectura.

El entusiasmo al realizar un trabajo demuestra compromiso total hacia lo que se pretende lograr como persona, es la motivación demostrada en forma extrínseca, *hacer lo que uno desea*, por lo que es importante que el docente demuestre a los alumnos el compromiso que guarda con su quehacer.

En el aprendizaje y la enseñanza el estado de ánimo es importante tanto para el educador como para el educando; cuando nos sentimos a gusto física y moralmente, podemos ser proactivos y desarrollar todas nuestras capacidades, esto es algo que el docente debe tomar en cuenta al desarrollar su actividad. Por otro lado el buen humor en el docente es trascendental para el aprendizaje de los alumnos, pues es una forma de acercarse a ellos, un ejemplo sería la libertad que adquiere el alumno al poder preguntar sus dudas sin reservas.

A estos últimos aspectos planteados: entusiasmo por la asignatura y buen humor, los docentes salieron evaluados por la gran mayoría con muy buenos resultados, pues más del 90% los consideran con ese entusiasmo por la asignatura y al menos un 75% los percibe de buen humor; respecto al 25% que no percibe el buen humor *Siempre* o *Frecuentemente*, cabe decir que algunos autores comentan que el docente debe propiciar un ambiente agradable en clase para que el alumno se sienta contento, con una actitud favorable y disposición total para el aprendizaje.

El respeto es un valor indispensable en la convivencia de los seres humanos, el que el alumno sepa que tiene derecho a expresarse y ser tomado en cuenta seriamente por parte del profesor, lo anima a continuar con su aprendizaje en forma efectiva. Más del 90% respondió que su profesor se dirige a él en forma respetuosa, esto es bueno, pues permite que exista una buena comunicación entre el maestro y el alumno.

El docente debe tener buen dominio de su disciplina, pues en la sociedad tomamos en cuenta que el respeto y el aprendizaje proviene de quien tiene conocimientos de lo que habla, los hijos respetan a sus padres por los conocimientos y experiencias que ellos tienen de la vida, así pues los alumnos respetan y siguen a los docentes con experiencia y conocimientos sobre la materia que imparten. A la pregunta sobre si el docente tiene dominio de la disciplina que imparte, el 91% contestó afirmativamente, aunque no llama la atención que un 9% no comparte esta opinión *Siempre* o *Frecuentemente*, se podría pensar en cierta falta de empatía con el profesor, o a la carencia de conocimientos que tienen los alumnos por lo que se les hace complejo el aprendizaje de la disciplina, ya que si el docente no dominara los temas el resultado sería opuesto.

Uno de los principios en la docencia es el interés que guarda el docente ante el aprendizaje de los educandos, el alumno que aprende en forma efectiva, lo mismo que si no lo hace, es una evaluación indirecta que se realiza al docente, es decir

se considera buen maestro al sujeto que es capaz de facilitar el aprendizaje en forma llana a pesar de lo complejo de la asignatura, quedaría en duda aquel método empleado por docentes que a pesar de sus supuestos intentos y esfuerzos en el aula, no logra el acercamiento del conocimiento a los estudiantes, si no los “facilita”. Al respecto, no resulta agradable que el 11% de los alumnos sienta solo algunas veces que el maestro se interesa por que aprenda, en una población de 91 alumnos, significa que son quizá 10 los que manifiestan este sentimiento, claro está, la mitad de ellos, el 50% sí considera que el docente esté interesado en su aprendizaje *Siempre* y el resto de ellos *Frecuentemente*; esto último hace pensar que al menos la gran mayoría se sienten incluidos en el interés del docente.

Díaz Barriga comenta que el aprendizaje se lleva a cabo a través de estrategias que nos permiten adquirir conocimientos. Todos los alumnos tienen estrategias de aprendizaje en forma particular, de las cuales no son concientes en la mayoría de las veces; los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que éste aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan. Estas estrategias son ejecutadas voluntaria e intencionalmente por un aprendiz.

Por otro lado, los docentes cuentan con estrategias de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los alumnos, uno de ellos es el material didáctico que utiliza, este permite conservar el interés de la asignatura y hacer el aprendizaje significativo. Por lo que el profesor debe auxiliarse de medios visuales como dibujos, diagramas, mapas conceptuales, fotografías, películas, etc, para captar la atención del alumno, ya que se reconoce que el uso de todos los sentidos durante el aprendizaje hará significativo el mismo “saber hacer”. Entonces, llama la atención que el 60% de los alumnos consideren que el maestro emplea *Siempre* o *Frecuentemente* el uso del material y sin embargo el resto de los alumnos no lo

considere de la misma manera. De todos modos, se aprecia que más de la mitad sí consideren dicho material de interés.

Actualmente el docente es un orientador, guía o facilitador de los aprendizajes, por lo que las exposiciones por parte de éste deben reducirse a las conclusiones diarias, en el aprendizaje significativo es el aprendiz quien regulará su aprendizaje a través de estrategias efectivas y tomando en cuenta la experiencia del docente, por lo que el hecho de que los alumnos contestaran en un 89% que el docente expone la clase *Siempre* o *Frecuentemente*, es un buen indicio de que los docentes asumen esta actividad, aunada o en combinación con las estrategias mencionadas anteriormente.

La Universidad Valle del Grijalva, en atención a ofrecer servicios educativos de calidad, se ha dado a la tarea de desarrollar el aspecto integral de sus docentes mediante constantes cursos de capacitación en varios sentidos: estrategias de enseñanza, formación de valores, reglamentos internos, etc. además que busca la acreditación constante que valore sus esfuerzos. Se observan pues en este sentido, algunos cambios en el desarrollo de la enseñanza; aunque por otro lado los alumnos, que aún están acostumbrados al método tradicional de enseñanza-aprendizaje (exposición, uso de pizarrón, lecturas comentadas, etc.), reflejan que 78% de los educandos considere *Siempre* o *Frecuentemente* como ayuda la forma en que enseñan. Quiere decir esto que el 22 % restante o algunas o pocas veces encuentran en la enseñanza de sus profesores, algún tipo de ayuda.

Casi el 70% de los alumnos encuestados están de acuerdo en que el docente les enseña a analizar los temas *Frecuentemente* o *A veces*, sin embargo que sólo el 30% considerara esta cuestión como algo que se de *Siempre* pudiera hacernos pensar que: aún los alumnos no reconozcan estrategias docentes en su aprendizaje o bien la situación real del aula esté siendo favorecida por algún tipo de lazo afectivo que genere este tipo de respuestas.

Otra estrategia docente que puede ser utilizada en el aprendizaje significativo es el trabajo en equipo, pues de desarrollarse en forma correcta sirve para analizar, reflexionar y discutir un tema, se propicia la lluvia de ideas y se llegan a conclusiones en colectivo para la resolución de problemas. Sobre esta pregunta el 64% de los alumnos estuvieron de acuerdo en que sus docentes utilizan esta estrategia *Siempre* o *Frecuentemente*, y un 20% confeso que son pocas veces o nunca las realizan, este dato no significa que hayan respuestas antiguas, recordemos que se encuestó al 30% que representaba a los alumnos inscritos del 1º al 4º semestre, con un total de 21 maestros, por lo que es lógico pensar que haya grupos en los que los docentes o algunos de ellos no lleven a cabo este tipo de práctica.

En la actualidad la enseñanza y el aprendizaje deben permitir adquirir habilidades destrezas, conocimientos y actitudes, en global, competencias que le permitan al alumno desde el aula poder solucionar problemas propios de su disciplina, permitiéndole así vincular la teoría con la práctica. Ante estos cuestionamientos los alumnos contestaron con 47% que la forma de enseñar por parte de su docente, *Frecuentemente*; claro que sumado al 30% que respondieron que *Siempre*, revela que el docente cumple con este requisito dentro de las dimensiones de los factores motivacionales.

Algo que motiva ó desmotiva en forma importante al alumno es el momento de la evaluación, ya que la mayoría de veces únicamente se otorgan calificaciones numéricas que representan o no el aprendizaje de los alumnos; la evaluación sigue siendo el talón de Aquiles para muchos de ellos, pues al obtener bajas calificaciones, no encuentran motivos suficientes para continuar en la carrera por lo que en ocasiones se ven obligados a desertar, truncando así su ilusión de desarrollo profesional. Prueba de ello más del 80% de los alumnos considera que el profesor califica *Siempre* o *Frecuentemente* tomando en cuenta lo que se espera que aprendieran los alumnos.

Como se anotó anteriormente sobre si el docente enseña a resolver problemas propios de la materia, también en este mismo sentido, es el mismo resultado que se obtiene en las respuestas respecto a vincular la teoría con la práctica durante el desarrollo del curso, respondiendo a *Siempre* o *Frecuentemente* alrededor del 80% de los alumnos, menos de este mismo porcentaje, casi el 70%, respondieron de igual forma a la pregunta de promover la exposición en el aula. Esta situación nos remite a la dimensión de *Método de Trabajo Empleado por el Profesor*, a través del uso de estrategias de enseñanza por el uso de analogías, comparaciones, conflictos conflictivos, etc.

En relación a los métodos didácticos más utilizados se encuentra de igual forma, el uso del cañón, las exposiciones personales y uso de pizarrón; aunque se reconoce que las propuestas fueron limitadas debiese hacerse la reflexión sobre nuevas alternativas de estrategias docentes que permitan que el alumno se halle dispuesto y motivado para aprender.

CONCLUSIONES

Bruner, psicólogo de la línea cognitiva, está convencido de que el aprendizaje tendrá más efectos a largo plazo si hay una motivación intrínseca que lo mantiene, que si se dirige a la consecución de una recompensa externa; sin embargo admite también, que la motivación extrínseca es necesaria para empezar a conseguir que los alumnos inicien determinadas acciones o procesos de aprendizaje pero, una vez iniciados, es mejor que se mantengan por motivos intrínsecos.

Por lo que el docente tiene la tarea de crear estos motivos intrínsecos en el alumno para que le permitan formar conocimientos significativos, lo cual puede lograr haciéndose consiente como factor motivante en la formación de sus alumnos.

Capítulo V

SUGERENCIAS

La función del docente es ajustar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado. Esto implica que su función no se limita a crear condiciones óptimas para que el alumno despliegue una actividad mental constructiva, sino que deba orientar y guiar explícita y deliberadamente dicha actividad.

Para lograr el aprendizaje significativo en el alumno, el docente debe organizar la asignatura de manera que facilite su asimilación mediante el establecimiento de relaciones entre el nuevo conocimiento y el que ya poseen; además, debe procurar una adecuada presentación, que favorezca la atribución de significados por el alumno. Es preciso que para que lo anterior suceda, el alumno se encuentre motivado, es decir, que tenga disposición ante el nuevo conocimiento, esto junto con una estructura cognoscitiva sólida (con los conocimientos previos necesarios y dispuestos) permitirán que dicho nuevo conocimiento se interiorice de la mejor forma en el estudiante.

El docente debe identificar y dar atención a la diversidad de intereses, necesidades y motivaciones de los alumnos en relación con el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que su tarea es ardua; algunos autores proponen alternativas que pueden mejorar su quehacer docente como:

- Replantear los contenidos curriculares, orientados a que los sujetos aprendan a aprender sobre contenidos significativos.
- Reconocer la existencia de diversos tipos y modalidades de aprendizaje escolar, dando una atención más integrada a los componentes intelectuales, afectivos y sociales.

- Buscar alternativas novedosas para la selección, organización y distribución del conocimiento escolar, asociadas al diseño y promoción de estrategias de aprendizaje e instrucción cognitivas.
- Promover la interacción entre él y sus alumnos, así como entre los alumnos mismos, a través del manejo del grupo mediante el empleo de estrategias de aprendizaje cooperativo.
- La revalorización del papel del docente, no sólo en sus funciones de trasmisor del conocimiento, guía o facilitador del aprendizaje, sino como mediador del mismo, enfatizando el papel de la ayuda pedagógica que presta reguladamente al alumno.

Para que lo anterior se de, el docente debe ser conciente de la importancia de su función como factor extrínseco motivacional en el aprendizaje de sus alumnos y por lo tanto actuar en consecuencia.

Las instituciones deben capacitar en forma constante y efectiva a la planta docente sobre estrategias docentes, utilización de material didáctico, evaluación efectiva, etc. Al igual que él, la institución debe reconocerse como factor motivacional para el docente pudiendo así crear formas efectivas de motivación a todo el personal que en el labora y no únicamente algunos cuantos.

A medida que todos los actores (Gobierno, institución, docentes y alumnos) reconozcan su participación en el proceso motivador para una tarea efectiva (aprendizaje significativo), la sociedad en general se conducirá hacia el desarrollo de calidad.

ANEXO I**UNIVERSIDAD VALLE DEL GRIJALVA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS****PLAN DE ESTUDIOS****PRIMER SEMESTRE**

- Administración I
- Nociones de Derecho
- Metodología de la Investigación
- Contabilidad Básica I
- Informática Básica I
- Matemáticas Básicas I
- Seminario del Hombre I

SEGUNDO SEMESTRE

- Administración II
- Derecho Mercantil
- Redacción y Ortografía
- Contabilidad Básica II
- Informática Básica II
- Matemáticas financieras
- Seminario del Hombre II

TERCER SEMESTRE

- Administración III
- Derecho del trabajo
- Microeconomía
- Creación de empresas
- Sociología de la Organización
- Estadísticas I
- Seminario del Hombre III

CUARTO SEMESTRE

- Administración IV
- Procesos Fiscales Básicos
- Macroeconomía
- Psicología del Trabajo

- Costos
- Estadísticas II
- Patrimonio Turístico de Chiapas
- Seminario de Vida Familiar

QUINTO SEMESTRE

- Patrimonio Turístico de México
- Servicio de Alimentos y Bebidas
- Agencias de Viajes
- Técnicas de hospedaje
- Contabilidad Hotelera
- Fundamentos de Mercadotecnia
- Teoría General del Turismo
- Seminario de Vida Profesional

SEXTO SEMESTRE

- Transporte Turístico
- Artesanías
- Operación de Hoteles
- Organización de Restaurante y Bares
- Patrimonio Turístico de México II
- Análisis y control de costos de Alimentos y Bebidas
- Planificación Turística
- Seminario de Vida en Sociedad

SÉPTIMO SEMESTRE

- Gestión de la Calidad en el Servicio
- Organización y Conducción de Grupos
- Legislación Turística
- Administración y Preparación de Alimentos
- Planeación del Espacio Turístico
- Patrimonio Turístico Universal I
- Seminario de Liderazgo

OCTAVO SEMESTRE

- Administración Hotelera
- Promoción Turística
- Administración de Bares y Etnología
- Historia del Arte
- Seminario de Tesis
- Patrimonio turístico universal II
- Formación y Evaluación de Proyectos Turísticos
- Seminario de Realización

ANEXO II

UNIVERSIDAD VALLE DEL GRIJALVA
ESCUELA DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TURÍSTICAS

MODALIDAD: ESCOLARIZADA

Evaluación De Los Factores Motivacionales Docentes

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como finalidad conocer cuáles son los factores de motivación que producen los docentes en los alumnos para que el proceso enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo. Es anónimo por lo que te solicito seas sincero e imparcial para responder todas las preguntas formuladas a continuación. Lee cuidadosamente y responde todas las preguntas, en un plazo mínimo de 5 y un máximo de 15 minutos. La pregunta no respondida se anulará.

Responde de acuerdo a la observación de tus profesores. Selecciona únicamente una respuesta. Marca con una x	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
1. El profesor asiste a clases.					
2. El profesor cubre el tiempo programado para la clase.					
3. El profesor expresa los temas en forma clara.					
4. El profesor demuestra entusiasmo por la asignatura impartida.					
5. Su presencia denota buen humor.					
6. Es respetuoso en el trato a ustedes.					
7. Demuestra dominio de la disciplina.					
8. Manifiesta interés en que los alumnos aprendan.					
9. Utiliza material didáctico que permite conservar el entusiasmo por la asignatura.					

Responde de acuerdo a la observación de tus profesores. Selecciona únicamente una respuesta. Marca con una x	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE
10. Expone el docente la clase.					
11. La forma en que enseña el maestro ayuda a aprender la materia.					
12. Enseña como analizar los temas que se ven en clase.					
13. Se fomenta el trabajo en equipo.					
14. La forma de enseñar permite adquirir habilidades para solucionar problemas propios de la materia.					
15. Califica tomando en cuenta lo que se espera que aprendieran los alumnos.					
16. La forma en la que se desarrolla el curso permite vincular la teoría con la práctica.					
17. Organiza proyectos de exposición de trabajos.					
18. Que material didáctico es más utilizado en tus materias:	Mapa Conceptual	Proyector	Película	Exposición Personal	Pizarrón

GRACIAS POR TU PARTICIPACION

BIBLIOGRAFIA

- Ausubel. Psicología Educativa, un punto de vista cognitivo. México. Edit. Trillas 1976.
- Beltran Llera J. y Genovard Rosello L. psicología de la instrucción, variables y procesos; España 1996.
- Bruner J. El proceso de educación. Editorial Uteha, México, 1972.
- Castañeda J. Juan, De la Torre L. María, Morán R. José M., Lara R. Luz. Metodología de la Investigación. Edit. McGraw –Hill, México 2006.
- Castorina J., Ferreiro E. Piaget – Vigosky: contribuciones para replantear el debate. Paidós educados, México, 2000. pp.73.
- Cazares A., La personalidad afectiva para la docencia efectiva; pedagogía. Revista Especializada en educación. Verano, 1995.
- Coll, J. Palacios y A. Marchesi, Desarrollo psicológico y educación, Editorial. Alianza, Madrid, 1992.
- Delval J. Aprender en la Vida y en la Escuela, 2ª. Edic. Editorial Morata, España; 2001.
- Díaz-Barriga y Lule, 1977; Mayer, 1984, 1989 y 1990; West, Farmer y Wolff, 1991.
- Febles, M. 1997, González, V. 1994. op.cit: Rodrigo Lopez Zavala. Acción Educativa Revista Electrónica de Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. Universidad Autónoma de Sinaloa. Volumen I, Número 0, Agosto de 1999. Culiacán, Sin. México.
- García Chong N.R. Las estrategias de aprendizaje en los estudiantes del preuniversitario de la FMH de la UNACH, Noviembre 2003.
- Gimeno Sacristán J. El Currículo: Una Reflexion sobre la Practica, 4ª. Edic.; editorial morata; España, 1994, pp.73.
- Habermas, J. Teoría de la acción comunicativa Crítica de la razón funcionalista. Editorial Taurus, México, 2002.
- Luis Alves Mattos. Compendio de didáctica general (adaptación) Con la autorización de Editorial Kapelusz.
- Pozo J. I. Aprendices y Maestros. Edit. Alianza, España, 1996.
- Pozo J. I. Teorias Cognitivas del Aprendizaje; Ediciones Morata, España, 1996.
- Skinner B. F. Ciencia y Conducta Humana; Editorial Fontanella, No. 13, Barcelona, 1977.
- Stoner, James A. F.; Freeman, R. Edward y Gilbert, Daniel R. Administración 6a Edición. Editorial Person. México, 1996.

T. Sánchez Iniasta. La construcción del aprendizaje en el aula. Bs. As. Magisterio de Río de la Plata. 1995. Pág. 23.

Electrografía

“Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas“, disponible en www.uvg.edu.mx . Fecha de consulta: 2008