

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS.
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I
DIVISIÓN POSGRADO

T E S I S

**“MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DIRIGIDO A
PERSONAL DOCENTE QUE LABORA EN PLANTELES
DEPENDIENTES DE SUBSISTEMA DGETI, EN EL ÁMBITO
NACIONAL.”**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
FORMACIÓN EN ORGANIZACIONES.**

PRESENTA:

IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

DIRECTOR DE TESIS:

Mtro. JOSÉ RADAMED VIDAL ALEGRIA

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, enero de 2008.



CA 011453

CLASIF

SISTEMA BIBLIOTECARIO
UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE CHIAPAS
DONACION

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas;
27 de agosto de 2007
Oficio N° DIP/0703/07

C. IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUIZ
CANDIDATO AL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON FORMACIÓN EN ORGANIZACIONES

En respuesta a su oficio de fecha 15 de agosto de dos mil siete, en el que nos solicita le sea designado al **C. MTRO. JOSÉ RADAMED VIDAL ALEGRÍA**, como director de tesis, le informamos que fue autorizado para el desarrollo de la misma.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

MTRO. JOSÉ RODOLFO CALVO FONSECA
DIRECTOR

"Juntos hacia la excelencia"

UNIVERSIDAD
AUTONOMA
DE CHIAPAS
CAMPUS I
FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
DIRECCION
TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS

C.c.p.- Archivo/Minutario

TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS A 26 DE NOVIEMBRE DE 2007.

MTRO. JOSE RODOLFO CALVO FONSECA
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y
ADMINISTRACION CAMPUS I
UNACH

Con relación a su oficio donde se me asigna Director de tesis titulado **“MODELO APLICADO DE MOTIVACION INTRÍNSECA DIRIGIDO A PERSONAL DOCENTE QUE LABORA EN PLANTELES DEPENDIENTES DE SUBSISTEMA DGETI, EN EL AMBITO NACIONAL”**, desarrollado por el C. **Ignacio Romeo Méndez Ruíz**; candidato al grado de Maestro en Administración con Formación en Organizaciones; comunico a usted que he concluido con la dirección de la misma y **LIBERO** la presente para que el interesado continúe con los trámites correspondientes para la obtención del grado académico respectivo, según el reglamento general de Investigación y Posgrado de nuestra Universidad.

Esperando haber cumplido con lo encomendado, agradezco la gentileza de sus finas atenciones, reiterándole mi compromiso institucional.

ATENTAMENTE
“POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR”

MTRO. JOSÉ RADAME VIDAL ALEGRIA



AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Motivo de superación permanente para alcanzar nivel superior de desarrollo personal.

A LA VIDA:

Por la oportunidad de disfrutar el despertar de cada día.

A MIS PADRES:

IGNACIO Y MARIA DEL ROSARIO, quienes con sus consejos y ejemplo, nos inculcaron los valores de: tenacidad, esfuerzo, dedicación, respeto, solidaridad...

A MI ESPOSA, por su apoyo y paciencia en el correr de nuestras vidas.

A MIS HIJOS, Por darme la oportunidad de aprender siempre de ellos.

A MIS HERMANOS, Migue, Loncho, Josefina, Lupita, Carmen, Jorge, Ray, Hector, Doris, Adelita, Edgar y Esmeralda por ser guerreros de la vida.

A todos mis sobrinos...

Por ser la fuerza de la esperanza en el futuro de la nanotecnología.

AL DIRECTOR DE TESIS DE GRADO:

MTRO. JOSE RADAMED VIDAL ALEGRÍA, por su confianza y tiempo dedicado a la presente investigación.

Enero 2008.

ÍNDICE

	PAG.
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1 . PROBLEMATIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	01
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	01
1.2. DETERMINACION DE LOS OBJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	03
1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN	03
1.4 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN	04
CAPÍTULO 2 . CONCEPTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	06
2.1. GENERALIDADES DE LA MOTIVACIÓN	06
2.1.1. Definición de la motivación	06
2.1.1.1. Conceptualización y naturaleza de la motivación	06
2.1.2. Diversos enfoques de Motivación	07
2.1.3. Teorías de motivación	09
2.1.3.1. Teorías antiguas sobre motivación	09
2.1.3.1.1. Teoría de los instintos	09
2.1.3.1.2. Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow	10
2.1.3.1.3. Teoría “x” y teoría “y”	12
2.1.3.1.4. Teoría de higiene-motivación de Herzberg	13

2.1.3.2. Teorías contemporáneas de la motivación	14
2.1.3.2.1. Teoría ERG	14
2.1.3.2.2. Teoría de las tres necesidades	15
2.1.3.2.3. Teoría de la evaluación cognoscitiva	17
2.1.3.2.4 Teoría de expectativas	18
2.1.3.2.5. Teoría de contenido y enfoque externo	21
CAPÍTULO 3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	22
3.1 CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA DGETI.	22
3.1.1. Marco legal	22
3.1.2. Antecedentes	22
3.1.3. Descripción de los servicios	25
3.1.3.1. Bachillerato Tecnológico (BT)	25
3.1.3.2. Técnico Profesional (TP)	26
3.1.3.3. Técnico Básico (TB)	26
3.1.3.4. Sistema Abierto (SAETI)	26
3.1.3.5. Modelo Educativo Basado en Competencias (EBNCL)	26
3.1.4. Sector Educativo en Chiapas	26
3.1.4.1. Generalidades de la Educación Media Superior	
En Chiapas (DGETI)	27
3.1.4.2. Objetivo General	27
3.1.4.3. Importancia	28
3.1.4.4. Objetivos del Sistema Educativo	28
3.1.4.4.1. Objetivo General	28

3.1.4.4.2. Objetivos Específicos	28
3.1.5. CETIS 158, INSTITUCIÓN DEPENDIENTE DEL	
SUBSISTEMA DGETI	28
3.1.5.1. Antecedentes	29
3.1.5.2. Características	29
3.1.5.3. Objetivo	29
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
4.2. LIMITACIONES	31
4.3. UNIVERSO Y MUESTRA	32
4.4. SELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE	
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	32
4.5. PROCEDIMIENTO	33
4.6. DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA	
RECOLECCIÓN DE DATOS	34
4.6.1. Evaluación de los profesores de la Educación Media	
Superior tecnológica industrial	34
4.6.1.1. Marco de referencia	35
4.6.1.2. Marco legal y normativo	35
4.6.1.3. Marco de comparación	35
4.6.2. Objetivos	36
4.6.2.1. General	36
4.6.2.2. Particulares	37

4.6.3. Indicadores	37
4.6.4. Instrumentos	37
4.6.4.1. Cuadernillos del COSNET	37
4.6.4.2. Cuestionario Motivación intrínseca	37
4.7. PROCESAMIENTO DE	
INFORMACIÓN RECOPIADA	39
4.8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	
DE RESULTADOS	40
4.9. HIPÓTESIS DE TRABAJO	40
4.10. VARIABLES	40
CAPÍTULO 5. PROPUESTA DE SOLUCIÓN	
AL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	41
5.1 IMPLEMENTACIÓN DE “MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN	
INTRÍNSECA PARA DOCENTES DEL CETis 158”	41
5.1.1. Modelo aplicado de motivación intrínseca	42
5.1.2. El programa y las experiencias de aprendizaje significativo	46
5.1.3. Características del docente facilitador del aprendizaje significativo.	47
5.1.4. Aspectos de la planeación curricular	48
5.1.5. Proceso que lleva a la motivación intrínseca en el CETis 158	50
5.1.5.1 Programa de TRABAJO	50
CAPÍTULO 6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES	62
6.1. TABLA DE RESULTADOS GLOBALES	63
Gráfica 1. Representación de resultados globales de la tabla 6.1	64

Gráfica 2. Resultados por alumnos y promedios por especialidad presentados en la tabla 6.1	65
6.2. TABLA RESULTADOS GLOBALES DE LA ENCUESTA DE MOTIVACIÓN	66
Gráfica 3. Resultados de la encuesta de motivación del COSNET, presentada en la tabla 6.2	66
Anexos y Apéndices	
Anexo a: Evaluación COSNET	72
Anexo b: Instrumento para medir motivación intrínseca	76
Apéndice a. Prueba objetiva sobre motivación	78
Apéndice b. Relación de adjetivos y frases	79
Apéndice c. Inventario de metas	80
Dinámica: “En busca de metas”	80
Apéndice d. Significado del trabajo	82
Apéndice e. Madurez laboral	83
Apéndice f Actitudes ante el trabajo	84
Apéndice g. Comunicación en el trabajo	86
Apéndice h. Perfil de stress	87
Apéndice i. Relajación	90
Apéndice j. Cuestionario de evaluación	92
Apéndice k. Dinámicas complementarias.	93
No puedo, no quiero	93
Cosas que me encanta hacer	93

Confiando en nuestro organismo	94
El árbol	95
“Rol Playing” de “Reacción y creatividad”	95
Creatividad	95
La empresa y yo	96
Cuestionario: la empresa y yo	96
Frases incompletas	97
Una larga y alegre vida	98
 BIBLIOGRAFÍA	 99

INTRODUCCIÓN.

La exigencia para cualquier país en la época de globalización que vivimos actualmente y que ya es parte de un nuevo sistema al que debemos adaptarnos con prontitud exige la aplicación dinámica e inaplazable de un proceso de crecimiento de los diferentes elementos que participan en las actividades de una organización y específicamente el fomento al desarrollo del factor humano. Para esto la educación en nuestro país ha implementado reformas curriculares que sean pertinentes y que propicien un incremento en la productividad del instructor y un aprovechamiento significativo acorde a las exigencias que el mundo actual nos exige, por parte del capacitando.

A nivel Nacional, a través del sistema educativo, se generan procesos para desarrollar el factor humano, y con ello aumentar la productividad y eficiencia. Según Morales al citar al John Heim (1992), la palabra “producción” se utiliza porque los analistas en los últimos años han encontrado más útil pensar en el sistema de educación formal como proceso en el cual ciertos insumos son puestos juntos y transformados en un producto final: estudiantes, destrezas y conocimientos de los profesores, y los materiales educacionales (tecnología educativa) para incrementar el proceso. (p.25)

Resulta muy marcada la tendencia de los altos índices de reprobación para algunos estados de la república Mexicana en los que se evidencia como apremiante el aumentar la productividad y eficiencia en el aspecto académico.

Chiapas está identificado como uno de los Estados que tienen más deficiencias en diversos aspectos educativos tales como: infraestructura, docencia, material didáctico y equipo tecnológico de punta, gestión escolar y capacitación.

Se agrupan a éste Estado otros dos importantes del sureste de la República Mexicana, Guerrero y Oaxaca, que tienen severas dificultades en el aprovechamiento escolar; tanto a nivel básico como en Educación media superior. Resultando pertinente como una alternativa de solución a estas carencias “la capacitación docente.”

Morales, al citar a Muñoz Izquierdo (1992), la capacitación de los maestros en ejercicio para la puesta en práctica de nuevos métodos, planes, programas o recursos didácticos ha sido demasiado breve y superficial. (p.188)

Debido a esto se propone realizar un curso para docentes de educación media superior, que estimule la “motivación intrínseca”, tanto en el ambiente intra-escolar como en el extra-escolar.

La aplicación del método científico de tipo experimental, demostró que la disminución en la reprobación de alumnos del CETis 158, dependió del impacto que la motivación intrínseca adquiere por efectos del MODELO APLICADO. Los resultados observados demostraron que el incremento en la motivación intrínseca tiene un comportamiento inversamente proporcional a los índices de reprobación.

Considerando lo anterior se diseña el “MODELO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA A APLICAR A DOCENTES DEL CETIS 158”, agregando los instrumentos de evaluación que se adjuntan en la parte de los anexos. Para el caso del instrumento del anexo “a”, está validado por el Consejo Nacional de Evaluación Tecnológica.(COSNET). Para anexo “b” la verificación del instrumento fue realizado por expertos que confirman su viabilidad y se consideró una muestra piloto aplicado al diez por ciento de la población para el proceso de validación, en ambos casos para validarlos se usó la identificación de variables por revisión documental.

Todos los aspectos considerados propician la generación del presente trabajo mismo que se estructuró en 6 capítulos.

El primero se refiere a la problematización del objeto de estudio planteando el problema y definiendo objetivos, justificación, delimitación espacial y temporal del tema de investigación.

En el segundo se refiere a la conceptualización del objeto de estudio, en este capítulo se define y explica el concepto de motivación, también se destacan los elementos que un individuo posee para dirigir su energía y conseguir una meta, objetivo o fin determinado, destacando la diferencia entre motivación y motivación intrínseca.

El tercer capítulo detalla una contextualización del objeto de estudio y se enfoca al servicio educativo de la Dirección General De Educación Tecnológica Industrial, una descripción del marco legal y los objetivos institucionales del Centro de Estudios Tecnológicos industrial y de servicios No. 158.

En el cuarto capítulo se expone la metodología de investigación que se utilizó para la realización del programa, la descripción de los instrumentos, la población y por ser un estudio científico de tipo experimental se enuncia la hipótesis y las variables.

En el quinto capítulo se expone una propuesta de solución al problema de investigación describiendo la implementación del modelo aplicado de motivación intrínseca (programa), con una explicación previa de las características del facilitador para que con las actitudes de éste y con la guía del curso sobre motivación intrínseca desarrolle un proceso que repercuta de manera directa en la práctica docente de los asistentes y por ende en la disminución de los índices de reprobación del CETis 158 de la ciudad de Villaflores, Chiapas.

En el sexto y último capítulo se emiten resultados y conclusiones, a través de un análisis cuantitativo y gráfico se analiza el impacto que el curso sobre motivación intrínseca tiene en la disminución de los índices de reprobación y que conducen a la conclusión, que al menos en esta institución el “Modelo aplicado de motivación intrínseca” tiene impacto, que puede ser predecible el efecto en otros planteles y que finalmente la hipótesis se corrobora.

CAPÍTULO 1. PROBLEMATIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Los resultados que recientemente arrojan diversos exámenes de conocimientos que organismos internacionales aplicaron a 59 países dentro de ellos México, nos ubican en el lugar 47, es verdaderamente lamentable y nos invita a reflexionar respecto de que estamos haciendo los que estamos inmersos en el proceso educativo desde los niveles de preescolar, primaria, secundaria, educación media superior y superior, para contrarrestar el rezago expresado en dichos instrumentos.

Resulta inaplazable contribuir con investigaciones sociales que generen alternativas reales que permitan instrumentar un proyecto integral holístico que genere cambios permanentes en nuestro quehacer educativo, específicamente los que estamos íntimamente ligados con la atención de nuestros alumnos y en éste caso los docentes debemos participar en forma decidida en el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías instruccionales que faciliten el disminuir el rezago educativo en el que estamos inmerso.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Ante el proceso de globalización, México se enfrenta a las demandas y exigencias de las naciones participantes con recursos materiales, tecnológicos y el factor humano, que al optimizarse colocarán al país como una nación competitiva. Los recursos materiales, son la materia prima: la riqueza del subsuelo en sus componentes natural o ecológica, el recurso tecnológico incluye todo el avance en tecnología de la información y la comunicación por mencionar algunos, y el factor humano, se puede subdividir en obreros, técnicos y profesionales.

Considerando el ámbito Educativo para competir con su factor humano, el país deberá contrarrestar la reprobación, deserción y rezago tecnológico y académico en la educación, con instrumentos viables de actualización de mobiliario, equipos etc. y la implementación de modelos que generen motivación intrínseca, sensibilización y desarrollo de habilidades en docentes. En el cuadernillo de Evaluación del ingreso en la educación media superior, se señala que (2003) “es indudable que algunos de los principales problemas que ha enfrentado el sistema educativo nacional, es la presencia de los altos índices de reprobación que conlleva a que la deserción sea alta”. (p.1)

México como país se encuentra integrado por múltiples estados, entre ellos sobresalen Chiapas, Guerrero y Oaxaca por el rezago educativo, que se traduce en altos índices de reprobación deserción escolar y analfabetismo; esto a nivel básico, medio superior y superior. Por esta razón se propone un modelo aplicado (curso) que contribuya desde el sector educativo al desarrollo social y personal.

Así los recursos serán más eficientes y los mexicanos estarán preparados para enfrentar las exigencias del mundo global. Cabe señalar que para tal efecto deberá utilizarse la infraestructura que la Secretaría de Educación ofrece a nivel medio superior.

(2003). Se indica que la “Educación media superior comprende tres subsistemas: El bachillerato general; la educación profesional técnica, que forma profesionales calificados en diversas especialidades, y bachillerato tecnológico”. (p.9)

Dentro de las instituciones que tienen como objetivo y misión la formación del factor humano a nivel nacional se encuentra la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, quien a su vez cuenta con 432 planteles en toda la república y el Centro de Estudios Tecnológico industrial y de servicios No. 158, es uno de ellos; éste último ubicado en el municipio de Villaflores del Estado de Chiapas conjuntamente con otros doce planteles distribuidos en diferentes cabeceras municipales que ofrecen educación media superior bivalente, esto quiere decir como bachillerato tecnológico y algunos ofertando carreras Terminales.

Considerando lo anterior el presente modelo aplicado de motivación intrínseca está enfocado en incidir directamente en la concientización del docente para que de una forma planeada retomando lineamientos pedagógicos y directrices motivacionales, contribuya a su profesionalización y repercuta en una eficiente adquisición y generación de conocimientos significativos por parte de los educandos.

Es importante que el docente cuente con herramientas curriculares que le permitan impartir cátedra desde el marco del aprendizaje significativo, por eso la propuesta incluye una o más dinámicas por tema y el sistema de evaluación es cualitativo, esto sin descuidar las pruebas objetivas que se ofrecen en los anexos y que tienen valor cuantitativo.

Se enfatiza en la labor docente que se deben alcanzar aprendizajes significativos en virtud de los requerimientos actuales además de que la demanda educativa nacional ha crecido, tal como lo afirma el Folleto editado por la SEP. A mitad de la jornada: avances en la educación 2001 – 2003. (2003). Al indicar que “durante el ciclo escolar 2002-2003, la población escolar ascendió a 3.3 Millones de alumnos con 233 Mil 844 Maestros en 11 Mil Planteles” (p.9).

El docente al contar con un “Modelo aplicado de motivación intrínseca” construido con base en una guía didáctica que incluye **temas, objetivos, actividades de aprendizaje, evaluación, tiempos y material**; mejora su eficacia, pero también es importante que desarrolle para este proceso educativo un perfil humanista y conocimientos amplios sobre motivación, dinámicas y manejo de grupo.

Es importante reconocer que existe una diversidad de cursos que se ofrecen a todo el personal a nivel nacional, estatal y local, pero carecen de metodología y por tanto no tienen el impacto que pretenden a nivel actitudinal. El presente “Modelo aplicado de motivación intrínseca” incluye una serie de instrumentos y una introducción que plantea claramente las actitudes que deben desarrollar la o las personas que reciben o participan en este evento.

El “Modelo aplicado de motivación intrínseca” que se presenta en el capítulo 4, fue impartido a nivel local, para que con base en los resultados que se obtuvieran se

propusiera este como modelo para operar a niveles estatal y nacional.

No se pretende que este modelo aplicado sea el remedio que solucione o corrija las diferentes causas que originan los índices de reprobación y deserción en nuestro país, aún cuando se ha comprobado que después de aplicado éste, los índices de reprobación por grupos dentro del Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios No. 158 disminuyeron palpablemente, por esto se propondrá a la coordinación de la DGETI para implementarlo en los diferentes planteles a nivel estatal y en un futuro a nivel nacional deseando con esto incidir en forma significativa a abatir índices de reprobación en los 432 planteles de éste subsistema establecido en todo el país.

1.2. DETERMINACIÓN DE LOS OBJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Demostrar que la motivación intrínseca de los catedráticos incide directamente en la práctica docente y en los índices de reprobación de los alumnos.

Objetivo específico

Aportar un modelo aplicado de motivación intrínseca que contribuya al desarrollo del factor humano en las instituciones educativas y repercuta en un mejoramiento del quehacer docente reflejando mayores índices de aprovechamiento por parte de los alumnos y por consecuencia disminución en índices de reprobación.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El conocimiento y la aceptación de la problemática a niveles local, estatal y nacional en relación con índices de reprobación en alumnos del nivel medio superior, nos invita a los diferentes actores que participamos en la educación a buscar alternativas que permitan en primer termino identificar las deficiencias en la prestación del servicio educativo que ofertamos y en segundo, identificar las deficiencias de conocimiento y otras limitaciones con las que son recibidos en los planteles los aspirantes de nuevo ingreso.

En el presente trabajo nos ocupa la deficiencia en la impartición de los servicios y específicamente en los que tienen contacto directo con el alumno que en este caso es el catedrático.

Al incidir de manera directa en la motivación intrínseca del docente y contribuir a la disminución de índices de reprobación encontramos la primera justificante de peso.

Como segundo elemento en ésta investigación se aporta la generación de un instrumento (cuestionario) que mide el nivel de motivación intrínseca en la que se encuentra un docente, instrumento de medición cualitativa y cuantificable en

porcentajes que no se encontró en forma cuantitativa en ninguna de las bibliografías consultadas.

La tercera justificación se refiere a la viabilidad en su implementación por su costo y tiempo de aplicación.

Y por ultimo la susceptibilidad de predecir un resultado favorable.

Por las justificaciones expuestas el presente trabajo de investigación es socialmente valido para los tiempos actuales y futuros, acorde a los requerimientos de pertinencia que favorezcan la educación media superior en nuestra región, estado y país.

1.4 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN.

Al utilizar como variable fundamental a la motivación intrínseca se han descuidado otros factores importantes que inciden en el proceso de enseñanza - aprendizaje y por lo tanto en los índices de reprobación, tales como los métodos de enseñanza, las técnicas didácticas, la cultura, la clase social e incluso la alimentación, su contenido y ración alimentaria de los educandos, por ésta razón el presente trabajo puede ser la parte inicial de todo un proceso de elementos que pueden ser objetos de investigación para proyectos futuros en un corto plazo.

Como una limitante se considera la del tiempo, en este caso solamente se evaluó tomando en cuenta los resultados de un semestre anterior, se aplicó el curso y se utilizaron los promedios del siguiente semestre. Si se aplicara con márgenes de tiempo más amplios se pudieran hacer comparaciones entre varios ciclos escolares y corroborar la temporalidad del efecto y/o variación de la motivación intrínseca en el docente.

Si se considera que la motivación otorga resultados temporales y pasajeros es necesario implementar un modelo aplicado de carácter permanente, que permita mantener los niveles de motivación en el docente, pero además es importante conceder relevancia a las características propias del alumno para incidir en su proceso de aprendizaje.

Además se trabajó con la población docente y matricula escolar para la evaluación de los profesores del Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios No. 158 de Villaflores, Chiapas, mismos que fueron evaluados por el (COSNET, Anexo "a"), este instrumento fue aplicado a la siguiente población: 100% (cien por ciento), de un total de 30 (treinta) docentes, y al 40% (cuarenta por ciento) del total de alumnos. Las encuestas (anexo "b"), se aplicaron al total, 100% (cien por ciento) de la plantilla docente y esto las hace significativas.

La población se refiere a la totalidad de los sujetos que poseen las características que serán objetos de análisis y como se menciona en el capítulo I, cuando la comunidad educativa considera pertinente llevar a cabo un proyecto de esta naturaleza, es indispensable determinar cómo será la gestión y participación de las distintas instancias involucradas. Es decir, definir conjuntamente la ruta a seguir y las formas de

participación esperadas.

Buscando lograr que el proyecto represente la pluralidad de los participantes, es pertinente y procedente el estudio de las siguientes dimensiones, bajo un formato como bien señala Pastrana (1996) “la influencia desigual de las dimensiones: organizacional, pedagogía, social, financiera, administrativa, laboral y normativa conforme a los usos y costumbres de carácter político y cultural que se han generado en la historia propia de cada plantel”, por lo que en este trabajo se procede al estudio de las siguientes dimensiones descritas, mediante un instrumento específico. (cuestionarios anexos a y b).

Diseño de instrumentos para recabar información, proveniente de los integrantes del centro educativo:

Recopilación de información.

Descripción de entorno organizacional, administrativo, pedagógico y comunitario.

Análisis de los resultados concernientes a motivación intrínseca.

Diseño del modelo aplicado.

CAPÍTULO 2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La identificación de deficiencia en nuestro quehacer académico al contar con índices de reprobación elevados, baja eficiencia Terminal, niveles bajos de aprovechamiento, nos lleva a pensar que en algo estamos fallando, al ubicarnos como si fuéramos empresarios y tuviéramos que rendir cuentas a los propietarios seguramente nos pedirían que primero realizáramos un auto análisis para ver quienes pueden estar fallando si los que ofertan el servicio o los que demandan los mismos.

Seguramente se encontrará que los que prestamos el servicio en algún momento hemos sido apáticos, desinteresados y hasta permisivos con falta de motivadores intrínsecos que fomenten la generación de energía interna para exigirnos a alcanzar metas.

2.1. GENERALIDADES DE LA MOTIVACIÓN

Existe una variedad de conceptos que nos indican el significado de motivación, sin embargo la mayoría coincide en ser una fuerza impulsora que no se ve, pero que genera una actitud o deseo de realizar una actividad dirigida hacia un fin o meta determinada.

2.1.1. Definición de la motivación

Fingerman, (1985) nos define el “concepto de motivo” y dice: “Se emplea el término para designar todas aquellas fuerzas que impulsan a un individuo a realizar un acto, para efectuar una elección entre varias posibilidades, o bien para continuar una tarea sin interrupción”. (P. 27)

Otros autores lo contextúan en el ámbito organizacional Robbins (1992), lo define como: “el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”. (p. 123)

Los conceptos anteriores nos definen claramente que el nivel de motivación de un individuo está en función de los resultados y la satisfacción lograda, es indudable que una persona motivada coadyuvará a alcanzar los objetivos en cualquier organización, Rosembaun (1982), en estudios mas recientes demuestra que un operario sin motivación rendirá un 20% de su capacidad y un individuo motivado ofrece un rendimiento deseable de al menos 80% de su capacidad. (p.138)

2.1.1.1. Conceptualización y naturaleza de la motivación

La motivación se identifica desde dos puntos de vista que son motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Los motivadores extrínsecos son aquellos que tienen como origen motor un elemento externo (Ej. Sueldos, promociones, estímulos, cuotas extras por productividad, etc.), por otra parte la motivación intrínseca aunque tiene como origen un factor externo, dirige el mensaje hacia el subconsciente mismo que se encarga de generar el impulso de

energía para realizar actividades.

Por su parte Robbins (1992) dice: “quizás sea preferible comenzar con explicar en qué no consiste la motivación. Muchos la conciben erróneamente como un rasgo personal; es decir algunas la tienen y otros no. En la práctica, esa suposición caracteriza al gerente que califica de perezosos a ciertos subordinados. Tal designación supone que un individuo siempre es perezoso o que le falta motivación. Nuestro conocimiento de la motivación nos indica que eso no es cierto. Lo que sí sabemos, es que la motivación es resultado de la interacción del individuo y la situación”. Sin duda las personas difieren en su impulso motivacional. Por eso al analizar el concepto de motivación, no olvidemos que el grado de ella varía entre las personas y dentro de cada persona según el momento”.

2.1.2. Diversos enfoques de motivación

Los autores Aldag y Brief, (1983) argumentan que “el nivel del desempeño de un empleado está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido y este último está en función de la motivación. (El papel de factores tales como el nivel de habilidades del empleado, ciertos resultados de trabajo pueden ocurrir cuando hay un aumento de sueldo, o un ascenso) estos resultados del trabajo a su vez pueden servir para satisfacer las necesidades del empleado, finalmente el nivel de satisfacción de la necesidad influye en la motivación intrínseca. Estos autores ven a la motivación intrínseca desde tres puntos de vista. Expectativa, valencia e instrumentalidad. Cuando estos autores se refieren a “fuentes especiales de la motivación intrínseca del empleado”, buscan la relación entre desempeño y resultados de los colaboradores respecto a los clientes, ofrecimientos de beneficios adicionales, oportunidades de pensamiento y acción independientes, sentimiento de seguridad”. (p. 18)

Existe la referencia de que la motivación intrínseca y transformación constructiva comienza en la familia, el sentido de responsabilidad y servicio y respecto a las diversas manifestaciones culturales. Es factible que las prácticas de algunas manifestaciones culturales del presente puedan cambiar el futuro (Botello 1985, p. 77)

Por su parte Myers, (1984), realiza estudios acerca de la motivación intrínseca y sus efectos, demostrando que “la competencia de los administradores, depende de la competencia en las relaciones personales, la oportunidad para trabajar hacia metas significativas relacionado con la existencia de sistemas administrativos aprobados”. (p.129)

El autor anterior nos manifiesta que el rendimiento de un individuo será en función del grado de motivación intrínseca que exista en él y nos transmite su punto de vista respecto a la motivación intrínseca considerando la aspiración, deseo, fin, impulso, intención, objetivo, finalidad como motores que mueven a la persona.

Munch, (1976) agrupa a las teorías de la motivación intrínseca en “dos grandes tendencias. 1.- La teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría de motivación e higiene de Herzberg y la motivación de grupos de diversos autores; y los identifica como teoría de contenido. 2.- Teorías de Aprendizaje o de la modificación de

la conducta organizacional y los principales autores de estas teorías son Watson, Skinner y Luthans y Kreitner. Y las identifica como teorías del enfoque externo". (p. 186)

Así Luthans y Kreiner (1972) definen de manera sutil las causas internas que generan la motivación intrínseca en el individuo y que propician una alta autoestima, que a su vez desemboca en mejores resultados en su desempeño y productividad de la empresa. (p. 77)

Ouchi (1978) nos narra los estudios que se han realizado en algunas empresas japonesas; este autor describe cómo "el progreso económico y social de estas firmas se debe a la aplicación de los siguientes fundamentos como motivación intrínseca: La confianza, sutileza y la intimidad. Aunque parezcan demasiado utópicos han propiciado una actitud favorable para la cooperación, el rendimiento y sobre todo la confianza y seguridad que el trabajador deposita en sus demás compañeros y la organización". (p.154)

Chiavenato, (1995) argumentaba que "la forma de maximizar los resultados operativos y consecuentemente el rendimiento en la producción es sin duda la motivación intrínseca en el factor humano, logrando mayor eficiencia y mayor productividad". (p. 314)

Considerando los diferentes autores se concluye que la motivación intrínseca tiene un alto grado de incidencia en el desempeño de un empleado y los resultados de una organización, sin embargo no se encuentra en toda la bibliografía consultada un método definido de aplicación práctica para propiciar la motivación intrínseca de forma constante.

Kolb, Rubin, y Mc. Intyre, dicen que el clima de la organización es un concepto importante que el gerente habrá de comprender, porque es mediante la creación de un clima eficaz de la organización como puede él dirigir la motivación de sus empleados. La eficacia de la organización se puede aumentar creándole un clima que satisfaga las necesidades de los miembros y, al mismo tiempo, canalice su conducta motivada hacia las miras propias de la empresa. (1985, p. 328)

De modo que la tendencia a actuar de maneras orientadas por el logro, por ejemplo, no significa necesariamente que el individuo tiene una motivación elevada del mismo. El gerente puede crear un clima de logro, estimular la conducta orientada por este en personas con escasa motivación de ese tipo.

Si bien el concepto de motivo tal como se describe, es una red relativamente constante de pensamiento acerca del poder, el logro y la afiliación, y si bien la pauta de motivo de una persona permanece bastante igual en condiciones propicias por el clima de la organización.

Una de las percepciones más importantes y ampliamente aceptadas de los psicólogos sociales, es que la conducta es una función de una persona y su medio. Esto significa en los términos que empleamos aquí, que la conducta, relacionada con el logro,

la afiliación o el poder, es una función de los intereses de motivación de la persona y su percepción de cuales de estos intereses sean recompensados por el medio en que se encuentra, por ejemplo: su percepción del clima de la organización.

Así en las ponencias presentadas en diferentes congresos de calidad educativa, específicamente en el primer congreso estatal para la calidad educativa de la DGETI realizado en Chiapas, se fortalecen las teorías de que los valores como motivación intrínseca deben prevalecer como una nueva tecnología instruccional en el personal, para enfrentar el reto de ofrecer una educación de calidad en México.

Por lo anterior en el presente trabajo se propondrá **“UN MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA, PARA ABATIR LOS ÍNDICES DE REPROBACIÓN”** que en un principio se ejercitará en el CETIS 158, luego en el contexto estatal en los diferentes planteles de la DGETI y posteriormente a nivel Nacional.

2.1.3 Teorías de motivación

Existen una variedad de autores que refieren éste tema pero la mayoría ha escrito mucha información relacionado a la industria privada que prevalecía en esos tiempos.

2.1.3.1. Teorías antiguas sobre la motivación.

La teoría de los instintos, refiere todos los actos tanto humanos como animales, en el psico- análisis, afirma Sigmund Freud no existen más instintos que el sexual y de la agresividad esto lo relaciona con la teoría biológica de la personalidad.

2.1.3.1.1. Teoría de los instintos

Fingermann, (1985) dice “Para explicar la raíz de las motivaciones se ha apelado a la teoría de los instintos. Es muy fácil cargar todos los actos tanto animales como humanos a los instintos, aunque hasta ahora poco sabemos acerca de cual es la naturaleza íntima de éstos. Es una simple palabra con la que desgranamos ciertas formas de actuar, que se transmiten invariablemente de generación en generación y que son propias de cada especie. Pero únicamente no consta que existen ciertas necesidades y los impulsos para satisfacerlas”. (p. 269)

Dentro de las distintas doctrinas debemos señalar, en primer lugar el término, la teoría de Sigmund Freud, Creador del Psicoanálisis, para quien no existen más que dos clases de instintos: el sexual y el de la agresividad.

Se trata de una teoría biológica de la personalidad. Según la doctrina psicoanalítica, los rasgos característicos del ser humano individual son propios también de todo el grupo social; las guerras, la competencia en el mundo industrial y moderno, la lucha por el dominio de mercados, la conquista territorial, no se diferencian mayormente de las luchas tribales de los pueblos primitivos. Solo ha cambiado la forma.

Otra doctrina, igualmente biológica y que aún está en auge, es la que sostiene

William Mc Dougall, quien señala nada menos que diecisiete instintos innatos en el hombre, cada uno con su respectivo tono emocional.

Entre estos instintos, dice Fingermann, figura: la agresión o combate con la emoción de la cólera; el instinto de repulsión, con la emoción del disgusto; el maternal o el paternal, con el sentimiento de ternura; el social o gregario; el instinto sexual; el de autodefensa; el de sumisión; el de adquisición o el de construcción; el instinto de evasión ante el peligro con la emoción del miedo, etc. (p. 269)

Por supuesto que no todos los psicólogos y sociólogos están de acuerdo con Mc. Dougall, ni con el número de instintos que menciona, ni con su interpretación. Algunos han elaborado una lista diferente, con otra interpretación de los hechos. Como dice Drever, retrata de una controversia verbal, que no atañe a los hechos en sí, que son los únicos elementos que debemos aceptar y utilizar, sin necesidad de formular teorías, que estas fuerzas internas, abismales, sean llamadas instintos, necesidades o impulsos, desde el punto de vista práctico, no tiene mayor importancia.

Fingerman en 1985, elaboró una lista de móviles, instintos que reclaman una satisfacción en el trabajo; instinto de actividad, de juego constructivo, de curiosidad, de auto estimación, de propiedad, de combatividad, gregario. A estos agrega la necesidad de mandas de obedecer la satisfacción estética; el interés privado, la utilidad pública y el sentimiento del deber social. (p. 269)

Al lado de estos impulsos positivos figuran los elementos negativos, es decir los obstáculos cuya tensión condiciona la actitud del obrero con respecto al trabajo.

Estos obstáculos que se oponen a la satisfacción del trabajo son según parcelarios, el trabajo repetido, la repetición de los movimientos la restricción de la iniciativa, la disminución de la atención, la fatiga, la monotonía del ritmo, la mala organización del taller, los obstáculos del orden social del interior de la empresa, el sistema de salarios injustos, la jerarquía autocrática de la empresa, el sentimiento de permanecer a una clase inferior, la inseguridad de la existencia la poca estimación por el trabajo manual, etc. Pero el mismo autor reconoce que al tratar este esquema de motivación no se apoya sobre ningún sistema de psicología social, si no que los formula como hipótesis del trabajo y que solo se desprende de los resultados obtenidos mediante las encuestas efectuadas entre obreros.

2.1.3.1.2. Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow.

Rodríguez y Ballesteros, (1978), nos definen la teoría de las necesidades de Abraham Maslow de la siguiente manera: "Existe una jerarquía en las necesidades humanas y no todas son iguales. El hombre primero debe atender a sus necesidades primarias, o sea las fisiológicas que sostienen la vida" (p. 261)

Una vez cubiertas éstas, requiere cubrir otras de orden secundario pero que a su vez tiene jerarquía. Aparecen así las de seguridad; posteriormente las sociales; luego las del ego o autoestima, reflejada en la buena reputación de los demás; por último aparece la necesidad de autorrealización o sea la comprobación que hace el hombre de su

potencial de desarrollo y creatividad.

De lo anterior Maslow, deducía que una necesidad al ser satisfecha, deja de ser motivador de la conducta. El hombre de la sociedad industrial, dice Robbins, ya no es motivado, con frecuencia, por sus necesidades fisiológicas. (p.124)

Nos atrevemos a afirmar que la teoría mas conocida de la motivación es la jerarquía de las necesidades de Maslow. Él supuso que en cada ser humano existe una jerarquía de 5 necesidades, a saber:

1. *Necesidades fisiológicas:* comprenden Hambre, sed, vivienda, sexo y otras necesidades corporales
2. *Necesidades de Seguridad:* incluyen seguridad y protección contra daño físico y emocional.
3. *Amor:* Abarca afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
4. *Estima:* Entre estas se encuentran factores internos de estimación con respeto de sí mismo, autonomía y logro
5. *Autorrealización:* Está representada por el impulso de llegar a ser lo que se puede ser; comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

A medida que van satisfaciéndose estas necesidades, la siguiente se torna dominante. El individuo asciende por la jerarquía. Desde el Punto de vista de la motivación, la teoría establece que, si bien ninguna necesidad queda satisfecha enteramente, una necesidad satisfecha en lo fundamental, ya no motiva.

Maslow distingue las cinco necesidades en niveles superiores e inferiores, fisiológicas y de seguridad se describen como de orden inferior; el amor, la estima y la autorrealización se clasifican como necesidades de orden superior.

La diferenciación entre los dos órdenes supone que las necesidades superiores se satisfacen en el interior del sujeto; en cambio las de orden inferior se satisfacen en el exterior (por cosas como sueldos, contratos del sindicato y antigüedad). En efecto, la conclusión natural que ha de extraerse de la clasificación de Maslow es que en época de auge económico, casi todos los trabajadores con empleo permanente tienen satisfecha sustancialmente sus necesidades de orden inferior.

La teoría de las necesidades de Maslow ha recibido amplia aceptación, sobre todo en los niveles gerenciales. Esta acogida es atribuible a la lógica intuitiva y en la facilidad con que se comprende la teoría. Pero por desgracia la investigación generalmente no la valida. Maslow no aportó pruebas empíricas, y en diversos estudios se ha intentado en vano corroborarla.

Las teorías antiguas, en especial las que son intuitivamente lógicas, no se extinguen tan fácilmente. Un investigador ha revisado los datos y ha llegado a la

conclusión de que, “aunque la jerarquía de necesidades goza de gran popularidad, no ha recibido mucho apoyo en los trabajos empíricos”. Más aún, señala que “la investigación disponible debe producir sin duda renuencia a aceptar de modo incondicional la implicación de la jerarquía de Maslow”. Otra reseña llegó a la misma conclusión. Poco apoyo recibió la predicción de que las estructuras de las necesidades están organizadas en las dimensiones propuestas por Maslow, la predicción de una relación negativa entre el nivel de satisfacción de una necesidad y su activación o la predicción de un anexo positivo entre el grado de satisfacción de la necesidad y el nivel de activación de la siguiente de orden superior. Pero no se olvide que hay una diferencia entre no encontrar suficientes pruebas a favor de una teoría y calificarla de inválida. Es obvio que la investigación disponible no apoya la teoría de Maslow en forma importante. Ello no significa que la teoría sea errónea, sino tan solo que no ha sido corroborada.

2.1.3.1.3. Teoría “X” y Teoría “Y”.

Mc Gregor (1985) propuso dos puntos de vista distintos sobre el ser humano: “uno básicamente negativo, denominado la teoría “X”, y el otro básicamente positivo, llamado teoría “Y”. Luego de examinar la manera en que los gerentes tratan a sus subordinados, Mc Gregor sacó la conclusión de que la concepción que tenían los gerentes sobre la naturaleza humana se fundaba en ciertos grupos de suposiciones que tendían a moldear su comportamiento con sus subordinados a partir de dichas suposiciones” (p. 85)

Según la Teoría “X”, las cuatro suposiciones que hacen los gerentes son:

1. Los empleados sienten una aversión intrínseca por el trabajo y, en lo posible, tratarán de evitarlo.
2. Puesto que les molesta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con sanciones para que alcancen las metas.
3. Los empleados rehuyen las responsabilidades y buscan dirección formal en lo posible.
4. La mayor parte de ellos anteponen la seguridad a todos los demás factores

En contraste con estas opiniones negativas respecto a la naturaleza humana Mc Gregor menciona otras cuatro suposiciones a las que denomina teoría “Y”:

Los empleados pueden considerar el trabajo una actividad tan natural como el descanso o el juego.

El individuo ejercerá la auto dirección y el dominio de sí mismo si se siente comprometido con los objetivos.

El individuo normal aprende a aceptar la responsabilidad e incluso a buscarla

La creatividad, o sea, la capacidad de tomar decisiones innovadoras, está generalizada en la población, sin ser necesariamente, exclusiva de los niveles gerenciales.

¿Cuáles son las implicaciones motivacionales si aceptamos el análisis de Mc Gregor? La respuesta se expresa muy bien en el marco de referencia presentado por Maslow. La Teoría “X” supone que las necesidades de orden inferior dominan al individuo. Y la teoría “Y” supone que las necesidades de orden superior predominan. El propio Mc Gregor (1985), sostuvo la opinión de que las suposiciones de la teoría “Y” son más válidas que las de la teoría “X”, por tanto, propuso ideas como la aparición en la toma de decisiones, los trabajos interesantes y de responsabilidad y las de buenas relaciones de grupos como medios de maximizar la motivación del trabajador. (p.97)

Por desgracia no hay evidencia que confirme que una u otra hipótesis es válida, o que aceptar los postulados de la teoría “Y” y modificar las propias acciones producirá mayor motivación en el empleado. Como se verá en este capítulo, tanto las suposiciones de la teoría “X” como las de la teoría “Y” pueden ser apropiadas en una situación particular.

2.1.3.1.4. Teoría de Higiene -motivación de Herzberg

Esta teoría fue formulada por el psicólogo Fredrick Herzberg. Él estaba convencido de que la relación del individuo con su trabajo es básica y que su actitud ante el trabajo puede muy bien depender del éxito o fracaso. Y así Herzberg investigó la pregunta: “¿Qué desea la gente de su trabajo?”, pidió a varias personas que describieran con detalles las situaciones en que se sintieron muy bien o mal en su trabajo. Tabuló y clasificó las contestaciones.

A partir de las respuestas clasificadas, Herzberg citado por Robinson, (1992), llegó a la conclusión de que “las respuestas que la gente daba cuando se sentía bien era muy distinta cuando se sentía mal. Los factores intrínsecos del trabajo, entre ellos: logro, reconocimiento, índole del trabajo, responsabilidad, progreso y crecimiento, parecen relacionarse con la satisfacción. Cuando los respondientes estaban contentos con su trabajo, tendían a atribuirse a sí mismos tales características. En cambio, cuando estaban insatisfechos, tendían a citar los factores extrínsecos, como las políticas y administración de empresas, la supervisión, las relaciones personales y las condiciones de trabajo”. (p. 161)

La teoría de higiene- motivación tiene sus críticos. A continuación se citan las teorías principales:

El procedimiento aplicado por Herzberg está limitado por su metodología. Cuando las cosas marchan bien, la gente tiende a atribuirse el éxito. En cambio, atribuyen al ambiente extrínseco sus fracasos.

La confiabilidad de Herzberg es puesta en tela de juicio. Cómo los clasificadores han de hacer interpretaciones, es posible que contaminen sus hallazgos interpretando una respuesta de una manera y tratando otra respuesta semejante en forma distinta.

No se utilizó una medida global de la satisfacción. En otras palabras, a una persona puede molestarle parte de su trabajo y pese a ello considerarlo aceptable.

La teoría es incompatible con las investigaciones anteriores. La teoría de higiene- motivación, ignora las variables situacionales.

Herzberg supone que se da una relación entre la satisfacción y la productividad. Pero la metodología a que recurrió se ocupa solo de la satisfacción, no de la productividad. Si se quiere hacer relevante esta investigación es preciso suponer una fuerte relación entre satisfacción y productividad.

Sin importar las críticas, la teoría de Herzberg ha sido leída ampliamente y hay pocos gerentes que no conozcan sus recomendaciones. La creciente generalización, desde mitades de la década de 1960 de trabajos de expansión vertical que permiten mayor responsabilidad de los empleados en la planeación y control de sus actividades puede atribuirse, probablemente, a los hallazgos y recomendaciones de Herzberg.

Desde otro ángulo, los resultados parecen congruentes con las encuestas generales sobre las opiniones que tienen los empleados respecto a lo que desean de su trabajo. Los sondeos de opinión realizados a nivel nacional por el National Opinion Research Center indican que más de la mitad de la fuerza de trabajo, masculina y de raza blanca, en Estados Unidos, piensa que la característica más importante de un trabajo sea que esta supone un trabajo significativo y procura una sensación de logro. El trabajo significativo se clasifica como de máxima importancia con el triple de frecuencia que las oportunidades de adelanto y altos ingresos y con una frecuencia siete veces mayor que el deseo de un horario de trabajo más corto y mucho mas tiempo libre.

2.1.3.2. Teorías contemporáneas de la motivación.

Las teorías precedentes se conocen bien pero, por desgracia, no han resistido un análisis minucioso. Pero no todo está perdido. Hay varias teorías contemporáneas que tienen una cosa en común: cuentan con pruebas válidas que las apoyan. Desde luego ello no significa que las teorías que a continuación expondremos sean absolutamente correctas. En realidad, tan solo representan el estado actual en la explicación de la motivación de los empleados.

2.1.3.2.1. Teoría ERG

Alderfer de la Universidad de Yale ha formulado la jerarquía de necesidades de Maslow para adecuarla a los últimos resultados de la investigación. La revisión de la jerarquía recibe el nombre de teoría ERG.

Alderfer citado por Robinson en 1992, afirma que hay tres grupos de necesidades primordiales: existencia, relación y crecimiento. De ahí la designación de la teoría: ERG, por sus siglas en inglés. El grupo de existencia es el que satisface nuestras exigencias materiales básicas, entre ellas figuran lo que Maslow consideró como necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades son la relación, o sea el deseo de mantener importantes relaciones interpersonales. Estos deseos sociales y de estatus exigen interacción con otras personas para quedar satisfechos, y corresponden a la necesidad de amor propuesta por Maslow y al componente externo es su clasificación de la estima. Por último, Alderfer aísla las

necesidades de crecimiento, o sea, un deseo intrínseco de alcanzar el crecimiento personal. Entre ellas figuran el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización. (p. 130)

Aparte de sustituir las cinco necesidades por tres, ¿en qué difieren la teoría ERG de Alderfer y la de Maslow? En contraste con la jerarquía de necesidades, ésta teoría demuestra que, es posible que al mismo tiempo esté en operación más de una necesidad y si se reprime la satisfacción de una necesidad de orden superior aumenta el deseo de satisfacer una de orden inferior.

La jerarquía de necesidades se da en un proceso rígido que sigue una progresión gradual, pero la teoría ERG sostiene que una necesidad inferior puede ser atendida en lo esencial antes de pasar a la siguiente o no. Así, una persona puede hallarse en la etapa de crecimiento, aún cuando todavía no satisfaga las necesidades de existencia o relación; también es posible que las tres categorías de necesidades estén operando al mismo tiempo.

La teoría ERG contiene una dimensión de frustración – regresión. Según recordará el lector, Maslow sostuvo que un individuo puede permanecer en cierto nivel de necesidad hasta que ésta se satisface. La teoría ERG niega eso señalando que, cuando queda frustrada una necesidad de orden superior, aparece el deseo de intensificar una necesidad de orden inferior.

En síntesis, la teoría ERG establece, a semejanza de la de Maslow, que la satisfacción de las necesidades de orden inferior provocan el deseo de atender a las de orden superior; pero es posible que varias necesidades estén actuando como motivadores al mismo tiempo, y la frustración al intentar satisfacer una necesidad de orden superior puede causar la regresión a una de orden inferior.

La teoría ERG, dice Robinson en 2002, es más compatible con nuestro conocimiento y las diferencias individuales. Las variables como escolaridad, antecedentes familiares y ambiente cultural pueden alterar la importancia o fuerza impulsora que un grupo de necesidades tiene para determinado individuo. La evidencia que demuestra que los miembros de otras culturas clasifican de modo diferente las categorías de necesidades (por ejemplo, los japoneses y españoles anteponen las necesidades sociales a las fisiológicas) concuerda con la teoría ERG. Varios estudios han venido a corroborar la teoría ERG, pero también se sabe que no es aplicable en algunas organizaciones. Sin embargo, en general representa una versión más válida de la jerarquía de necesidades. (p. 117).

2.1.3.2.2. Teoría de las tres necesidades

Esta teoría habla de la necesidad del logro como una característica de la personalidad. Además es una de las tres necesidades propuestas por David Mc Clelland y otros como elemento importante al estructurar las situaciones para entender la motivación. Estas tres necesidades son el logro, el poder y la afiliación. Se definen en los siguientes términos:

Necesidades de logro: Impulso de sobresalir, de alcanzar el logro en relación con un conjunto de niveles, de luchar por tener éxito.

Necesidades de poder: Necesidades de hacer que otros realicen una conducta de lo contrario no habrían observado.

Necesidades de afiliación: El deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas.

Como se señaló antes, algunos que sienten un impulso irresistible al éxito luchan por el logro personal más que por los premios del éxito en sí. Sienten el deseo de hacer las cosas mejor o más eficientemente. Su impulso es la necesidad de logro (nLog). Basándose en las investigaciones sobre esa existencia.

Mc Clelland (1992), descubrió que “los que están muy orientados al logro se distinguen del resto de la población por el deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones donde pueden, donde reciben inmediata retroalimentación sobre su rendimiento y, por lo mismo, saben si están mejorando o no y donde pueden establecer metas de dificultad moderada. Esas personas no son jugadoras; les disgusta obtener éxito por mera casualidad. Prefieren el reto de resolver un problema y aceptar la responsabilidad del éxito o fracaso en vez de dejar el resultado a la suerte o a las acciones de otros. Es conveniente señalar que evitan lo que, a su juicio, son tareas demasiado fáciles o demasiado difíciles”. (pág. 137).

También en este caso, los que están orientados al logro dan su mejor rendimiento cuando perciben que su probabilidad de éxito es .5, es decir, tienen 50-50 de posibilidades de triunfar. Les molesta trabajar con un margen de ventaja porque el factor casualidad no les depara satisfacción. De manera análoga tampoco les gusta la posibilidad de éxito, porque entonces no se ponen a prueba sus destrezas. Prefieren las metas que les exigen esforzarse un poco. Cuando hay más o menos iguales probabilidades de éxito o fracaso, existe la mejor oportunidad de experimentar los sentimientos de logro y satisfacción por los propios esfuerzos.

La necesidad de poder (nPo) es el deseo de ejercer influencia y de controlar a la gente. Los individuos con un alto grado de ella gustan de “ser jefes”, lucha por influir en otros, prefieren ser puestos en situaciones competitivas y orientadas al estatus tendiendo a preocuparse más por conseguir influencia sobre los otros y prestigio que por dar un rendimiento adecuado.

La tercera necesidad identificada por Mc Clelland es la de afiliación (nAfi). Esa ha recibido menos atención por parte de los investigadores. La afiliación puede verse como el deseo de gozar de la aceptación y aprecio de la gente. Los que la sienten en alto grado luchan por conquistar la amistad, prefieren situaciones de cooperación a las de competencia desean relaciones que incluyan un alto grado de comprensión mutua.

¿Cómo se sabe, por ejemplo, si alguien está muy orientado al logro? Las tres necesidades suelen medirse mediante un test proyectivo en el cual los sujetos reaccionan ante un grupo de imágenes. Cada imagen se muestra brevemente a un sujeto

y luego éste escribe una historia basándose en ella. Por ejemplo, en la imagen puede aparecer un hombre sentado en un escritorio en actitud pensativa, viendo la fotografía de una mujer y de dos niños colocada en el ángulo del escritorio. Se le pedirá al sujeto que escriba una historia que describa lo que está sucediendo, lo que procedió a esta situación, lo que sucederá en el futuro y así sucesivamente. Las historias se convierten en tests proyectivos que miden los motivos inconscientes. Se califican cada historia y se obtiene la puntuación del sujeto en las tres necesidades.

Basándose en una abundante investigación, es posible hacer predicciones bastante bien fundamentadas acerca de la relación existente entre la necesidad de logro y el rendimiento en el trabajo. Aunque se han realizado mejores trabajos respecto a la necesidad de poder y afiliación, también aquí contamos con hallazgos consistentes.

2.1.3.2.3. Teoría de la evaluación cognoscitiva

Robinson, (1992), propuso que “el nivel general de la motivación tendería a disminuir con la introducción de premios extrínsecos, como la remuneración por el trabajo que antes había sido intrínsecamente satisfactorio por el placer que entrañaba el contenido del trabajo. Esta conjetura, que hoy se conoce con el nombre de teoría de evolución cognoscitiva, ha sido el objeto de muchos estudios y en algunos de ellos ha sido corroborada. Hay que concederle a esta teoría gran importancia, pues como veremos profundamente en la manera en que se remunera al empleado”. (P. 157).

Los teóricos de la motivación casi siempre han propuesto que los motivadores intrínsecos como el logro, la responsabilidad y la competencia personal son independientes de los motivadores extrínsecos como un salario alto, promociones, buenas relaciones con los supervisores y agradables condiciones de trabajo. Es decir, la estimulación de uno no afecta al otro. Pero la teoría de la evolución cognoscitiva sostiene una cosa muy distinta. Establece que, cuando en las organizaciones los premios extrínsecos se usan como premios de un desempeño superior, se reducen los premios extrínsecos que derivan del hecho de que el individuo hace lo que realmente le gusta. En otras palabras, cuando a alguien se le conceden premios extrínsecos por efectuar una tarea interesante, merma su interés intrínseco por ella.

¿A qué se debe eso? La explicación más conocida es que el individuo pierde control sobre su comportamiento, de modo que disminuye la motivación intrínseca. Más aún, la eliminación de premios intrínsecos es capaz de producir un cambio (de la explicación externa a la interna) en la percepción del individuo sobre el motivo por el cual realiza una tarea. Si estamos leyendo una novela a la semana porque así nos lo exige el maestro de literatura, podemos atribuir a una causa externa la conducta de lectura. Pero, terminado el curso, si todavía seguimos leyendo una novela a la semana, la explicación natural será seguramente: “me gusta leer novelas, pues sigo leyendo una por semana”. (Colb, 1989, P. 17). Si la teoría de evaluación cognoscitiva es válida, deberá incidir de modo importante en los métodos gerenciales. Hace años los especialistas en la remuneración han sostenido que, para que otros premios extrínsecos resulten motivadores, deben subordinarse al desempeño. En cambio, los teóricos de la evaluación cognoscitiva afirmarían que ello sólo tiende a mermar la satisfacción interna que le procura al individuo la ejecución de un trabajo. Hemos sustituido el estímulo

interno por el extremo. En efecto, si esta teoría es correcta, conviene hacer que la remuneración del individuo no dependa del desempeño a fin de que no disminuya la motivación intrínseca.

Sánchez, (1998) "Si bien hacen falta más investigaciones para aclarar la ambigüedad actual, los datos nos llevan a la siguiente conclusión: la no actividad de los premios intrínsecos y extrínsecos constituye un fenómeno verdadero. Pero su repercusión en la motivación de los empleados, en contraste con la motivación en general, puede ser mucho menor de lo que se había supuesto al inicio. Primero, muchos de los estudios que prueban la teoría se hicieron con estudiantes, no con empleados de compañías. Los investigadores observarán lo que ocurre con la conducta de un estudiante cuando el premio asignado se suspende". (P.67)

Lo anterior resulta interesante, pero no representa la situación de trabajo típica. En el mundo real, cuando se interrumpen los premios extrínsecos, ello significa que el individuo ha dejado de pertenecer a la organización. Segundo, la evidencia indica que niveles altísimos de motivación intrínseca son muy resistentes a los influjos negativos de los premios extrínsecos. Aún cuando un trabajo tenga interés intrínseco. Y en el otro extremo, los premios extrínsecos, existe una norma poderosa de remuneración extrínseca. Por tanto, la teoría tiene al parecer escasa aplicabilidad a las organizaciones porque la mayor parte de los trabajos de bajo nivel no son intrínsecos satisfactorios para favorecer el interés intrínseco y porque muchas posiciones gerenciales y profesionales ofrecen premios intrínsecos. La teoría de la evaluación cognoscitiva puede ser revelante para los trabajos organizacionales que se hallan en un punto intermedio: no son ni muy aburridos ni muy interesantes.

2.1.3.2.4. Teoría de Expectativas

En la actualidad, la explicación de la motivación que goza de mayor aceptación es la teoría de expectativas. Aunque tiene sus críticos, la mayor parte de los resultados de la investigación la respalda.

En la esencia, la teoría establece que la fuerza de una tendencia para actuar en cierta forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto se acompañará de ciertos resultados y de la atracción que éste último tiene para el individuo. Incluye tres variables.

Atracción: Importancia que el individuo concede a un resultado o premio potencial que puede conseguirse en el trabajo. Esto contiene las necesidades insatisfechas del sujeto.

Nexo entre desempeño y premio: grado en el que el individuo cree que dar cierto nivel de rendimiento lo llevará a la obtención de los resultados deseados.

Nexos entre esfuerzo y desempeño: Percepción de la probabilidad de que poner cierto grado de esfuerzo favorecerá el desempeño.

Pese a que la teoría parece muy intrincada, en la realidad no es muy difícil de

visualizar. El hecho de que uno tenga el deseo de producir en cierto momento depende de sus metas particulares y su percepción del valor relativo del desempeño como medio de alcanzar esas metas.

Primero, ¿Qué resultados recibidos ofrece el trabajo al empleado? Sydney e Iñesta, opinan que los resultados pueden ser positivos: remuneración, seguridad, compañía, confianza, prestaciones, oportunidad de utilizar los propios talentos o destrezas, relaciones agradables. Por otra parte, el empleado puede considerar negativos los resultados: Fatiga, aburrimiento, frustración, ansiedad, supervisión rigurosa, amenaza de despido. Conviene señalar que sin importar si sus opiniones son exactas. (1972. p. 89).

Segundo, ¿Qué grado de atracción atribuye el empleado a esos resultados?, ¿los valora en forma positiva, negativa o neutral? Se trata sin duda de una cuestión interna para él y abarca sus valores personales, personalidad y necesidades. Aquel que juzga atractivo un resultado particular, es decir que los valora positivamente, preferirá obtenerlo. Para otros será negativo y, por lo mismo, preferirá no conseguirlo y otros lo juzgarán neutral.

Tercero, ¿Qué clase de comportamiento ha de producir el empleado a fin de lograr esos resultados? Los resultados no tienden a afectar su desempeño a menos que conozca, con claridad y sin ambigüedades, qué debe hacer para conseguirlos. Por ejemplo, ¿Qué significa “un buen trabajo” desde el punto de vista de la evaluación del desempeño?, ¿Cuáles son los criterios con que se juzgará el desempeño?

Cuarto, ¿Cómo considera el empleado las probabilidades de hacer lo que le piden? Después de haber analizado sus cualidades y capacidad para controlar esas variables que determinan su éxito, ¿Qué probabilidades piensa que tiene de éxito?

En el siguiente ejemplo nos serviremos de la organización de un grupo escolar para ilustrar la manera de utilizar la teoría de las expectativas para aplicar la motivación. Casi todos los estudiantes prefieren a un profesor que les diga lo que se espera en el curso. Quieren conocer cómo serán las tareas y los exámenes, cuándo se les aplicará y el valor que tienen para la calificación final. También quieren que el esfuerzo que ponen en asistir a clases, tomar apuntes y estudiar tenga una relación razonable con la calificación que se les dé en el curso. Si lo anterior describe al lector, supongamos que después de asistir a un curso que ha disfrutado plenamente (lo llamamos B.A. 301), se le aplica un examen usted ha estudiado mucho para el examen, obteniendo 100 y 90 en los exámenes de otros cursos en que ha puesto el mismo empeño.

El autor anterior, señala que “para aplicar esta situación, podemos decir lo siguiente: estudiar y prepararse en el curso B.A. 301 (esfuerzo) está condicionado por el hecho de que contestar correctamente las preguntas en el examen (desempeño) produzca una alta calificación (premio), la cual en opinión del estudiante le procura seguridad, prestigio y otros beneficios que acarrearán la relación de un buen trabajo (meta individual)”. (p.91)

La atracción de resultado (en este caso, una buena calificación) es considerable.

Pero ¿qué decir del nexo entre desempeño y premio?, ¿Piensa usted que la calificación en realidad refleja su conocimiento del material? Si la respuesta es afirmativa, el nexo será fuerte, y si es negativa, por lo menos una parte de la razón de la disminución del nivel de motivación es la creencia de que el examen no es una medida objetiva de su rendimiento si el examen fuera de tipo ensayo, quizás pensaría usted que el método de calificación del maestro es demasiado deficiente ¿se dio excesiva importancia a una pregunta que usted consideró trivial? Quizás el profesor se dejó llevar por el prejuicio al calificar su examen, pues usted no le simpatiza. Los anteriores son ejemplos de percepciones que influyen en el nexo de desempeño y premio, así como el nivel de motivación.

Otra fuerza capaz de desmotivar es la relación entre esfuerzo y desempeño. Si luego de terminar el examen, está usted convencido de que no lo hubiera aprobado por mucha preparación que hubiese tenido, disminuirá su deseo de estudiar. Tal vez el profesor elaboró la prueba suponiendo que los alumnos tenían conocimientos mucho más amplios de la materia. Es posible que el curso tuviera varios requisitos que usted ignoraba o que usted hubiera tomado esos cursos pero años antes. El resultado final será el mismo: usted conoce el escaso valor de su esfuerzo por contestar correctamente las preguntas del examen; de ahí que se reduzca su nivel de motivación y su esfuerzo.

Por tanto la clave de la teoría de las expectativas, consiste en conocer las metas de un individuo y el nexo, entre esfuerzo y desempeño, entre desempeño y premios y, por último, entre los premios y la satisfacción de las metas individuales. En cuanto a modelos de contingencia, esta teoría admite que no existe un principio universal capaz de aplicar las motivaciones de todos. Además, el simple hecho de saber cuales necesidades intenta satisfacer una persona no garantiza que considere un buen desempeño como un factor que necesariamente lleva a la satisfacción de esas necesidades. Si el lector desea al tomar el curso de B.A. 301 a fin de conocer gente y establecer contactos sociales, pero el profesor lo organiza pensando que usted quiere alcanzar una buena calificación en él, el profesor se sentirá decepcionado si usted no da un buen rendimiento en los exámenes. Por desgracia la mayor parte de los profesores cree que su capacidad de asignar calificaciones es una poderosa fuerza que motiva a los alumnos, y lo será solo si ellos les conceden mucha importancia, si sabe lo que han de hacer para conseguir la calificación deseada y si piensan que hay grandes probabilidades de que con cierto grado de esfuerzo lograrán sus metas.

Sintetizando algunas cuestiones que ha traído a la luz la teoría de expectativas, mencionaré que pone de relieve los premios, por ello tenemos que creer que los que ofrece la empresa corresponden a los que anhela el empleado. Es una teoría basada en el propio interés que impulsa al individuo a tratar de llevar al máximo la satisfacción esperada: la teoría de expectativas es una forma de hedonismo calculador y psicológico, en el que el motivo supremo de todo acto humano es “aumentar el placer o minimizar el dolor”. Por otro lado, atendiendo al atractivo de los premios, lo que exige conocer y comprender el valor que el sujeto imprime a los premios en la organización.

2.1.3.2.5. Teoría de contenido y teorías del enfoque externo

Por su parte Lourdes Munch, (1976), agrupa a las teorías de la motivación intrínseca en dos grandes tendencias:

1. La teoría de jerarquías de las necesidades de Maslow, teoría de motivación e higiene de Herzberg y la motivación de grupos de diversos autores; y los identifica como teoría de contenido.

2. Teorías del aprendizaje o de la modificación de la conducta organizacional y los principales autores de estas teorías son Watson, Skinner y Luthans y Kreitner. A estas las identifica como teorías del enfoque externo. (p. 37)

CAPÍTULO 3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La Dirección General de Educación tecnológica industrial cuenta con 432 planteles a nivel Nacional y en el Estado de Chiapas, se cuenta con trece planteles dependientes de éste subsistema, distribuidos en forma equitativa en diferentes cabeceras municipales y de acuerdo a las exigencias sociales en el momento que fueron creados y se ha pugnado por ofertar una educación coherente con los requerimientos y pertinencia de los tiempos actuales.

El Cetis 158 se encuentra ubicado en la cabecera municipal de Villaflores, Chiapas, cuenta con una infraestructura de 12 aulas, 3 laboratorios, 2 talleres y 10 anexos y una plantilla actual de personal que asciende a 58 de éste total contamos con 30 docentes, mismos que son objeto de estudio para medición de motivación intrínseca (primer test), aplicación de un modelo de motivación intrínseca y medición de la misma en un segundo test. Para comparación contra índices de reprobación antes del curso y después del mismo.

3.1 CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA DGETI

En este espacio trataremos de ampliar en información general de la Educación Media Superior en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) y específicamente del sistema educativo en Chiapas. Considerando su marco legal, importancia, objetivos hasta llegar en forma concreta al CETIS 158, en el que se detallarán antecedentes, características y objetivos.

3.1.1. Marco Legal.

Como un Derecho del pueblo a la Educación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos lo consigna en su artículo 3° dejando de manifiesto claramente la Educación como principio fundamental, girando orden a la Secretaría de Educación Pública, para elaborar el proyecto de ley correspondiente que sancionará el Congreso de la Unión, aprobando y emitiendo dicha ley, publicándola en el Diario Oficial de la Federación el día 13 de Julio de 1993.

De esta ley en la 1ª sección artículo 37, 2º párrafo queda consignado “la Educación del tipo Medio Superior, que comprende el nivel de Bachillerato y los demás niveles Equivalente a éste, tales como:” (Ley General de Educación, SEP. Diario Oficial de la Federación. 13 de Julio de 1993).

- Bachillerato General
- Bachillerato Técnico
- Educación Terminal Media
- Bachillerato Pedagógico.

3.1.2. Antecedentes.

En 1971, la reorganización de la Secretaría de Educación Pública determinó que

algunos planteles quedaran bajo la jurisdicción de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), creada en ese mismo año y que anteriormente era designada como Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales.

El 23 de junio de 1999, se publicó en el diario Oficial de la Federación, el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública (SEP); En cuyo artículo 31, se definen el ejercicio de las atribuciones que le corresponde cumplir a la DGETI:

I. Proponer normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos, materiales didácticos e instituciones para la evaluación del aprendizaje para la educación media superior tecnológica industrial que imparta la secretaría, y difundir los aprobados;

II. Verificar que las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos, materiales didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje aprobados para la educación a que se refiere este artículo se cumplan en los centros de bachillerato tecnológico industrial y de servicios, centros de estudios tecnológicos industriales y de servicios y centro de actualización docente en mecánica, dependientes de la secretaría;

III. Formular disposiciones técnicas y administrativas para la organización, operación, desarrollo, supervisión y evaluación de la educación a que se refiere este artículo, difundir las aprobadas y verificar su cumplimiento;

IV. Analizar, operar, desarrollar, supervisar y evaluar la educación a que se refiere este Artículo que imparta la Secretaría;

V. Supervisar en términos de la ley General de Educación, que las instituciones incorporadas a la Secretaría, que impartan la educación a que se refiere este artículo, cumplan con las normas aplicables;

VI. Diseñar y desarrollar, de acuerdo con los lineamientos aprobados, programas para la superación académica del personal directivo del plantel y docente de la Secretaría que imparta la Educación a que se refiere este artículo;

VII. Establecer en términos de esta ley General de Educación, la coordinación que resulte necesaria con los gobiernos de los estados para la mejor presentación de la educación a que se refiere este artículo;

VIII. Promover y fomentar la investigación tecnológica industrial;

IX. Fomentar técnicos en las áreas de la educación a que se refiere este artículo, en coordinación con las dependencias y entidades de la administración pública general;

X. Expedir certificados y otorgar constancias y diplomas a las personas que hayan concluido estudios conforme a los planes y programas autorizados para el bachillerato tecnológico o técnico profesional, que impartan los servicios de educación

medio superior tecnológica industrial dependientes de la Secretaría;

XI. Estudiar y resolver, de acuerdo con los lineamientos establecidos, las solicitudes para otorgar el reconocimiento de validez oficial a los estudios de bachillerato Tecnológico Profesional;

XII. Substanciar y resolver los procedimientos por los que se refiere el reconocimiento de validez oficial de los estudios a que se refiere este artículo;

XIII. Inspeccionar y vigilar, en términos de la ley General de Educación y de las demás disposiciones aplicables, que las instituciones incorporadas por la Secretaría que impartan la educación a que se refiere este artículo, cumplan con las disposiciones legales aplicables y, en su caso, substanciar los procedimientos e imponer las sanciones que le correspondan;

XIV. Otorgar revalidaciones y equivalencias de estudios para la educación a que se refiere este artículo, de conformidad con los lineamientos y criterios generales que se emitan;

XV. Definir normas y políticas en materia de equipamiento y mantenimiento de planes; así como proponer las prioridades en construcción, conservación, uso y aprovechamiento de edificios, instalaciones, mobiliario y equipo;

XVI. Emitir en relación con la educación a que se refiere este artículo, dictamen respecto a la creación de planteles de educación media superior y opinar acerca de la creación de planteles;

XVII. Proporcionar a los organismos descentralizados de los gobiernos de los estados que impartan la educación a que se refiere el artículo, la asistencia académica, técnica y pedagógica que acuerde la propia secretaría.

Todos los puntos anteriores están citados en el Diario Oficial de la Federación, publicado el 23 de junio de 1999.

La DGETI es una dependencia adscrita a la subsecretaría de educación e investigación Tecnológicas (SEIT), depende de la Secretaría de Educación Pública que ofrece servicio educativo del nivel medio superior tecnológico. Cuenta con una infraestructura física de 6231 aulas, 1533 talleres, 311 salas audiovisuales, 317 bibliotecas y 620 áreas deportivas en 429 planteles educativos a nivel nacional, de los cuales 168 son CETIS y 261 CBTIS, ha promovido además la creación de 288 CECYTES, que operan bajo un sistema descentralizado. (Programa de Desarrollo DGETI 2001-2006, p. 19)

Con esta infraestructura se atendió durante el 2001 a una población escolar de 520 678 alumnos de los cuales 466 110 corresponden al Bachillerato Tecnológico /BT) y 32 666 estudiantes en la modalidad abierta (SAETI); así mismo, a través de los planteles incorporados. (Programa de Desarrollo DGETI 2001-2006, P. 21).

Para ingresar a los planteles de la DGETI es necesario haber concluido la educación secundaria sin adeudo de materias, así como aprobar el examen de selección.

La DGETI ha avanzado en niveles de modernidad educativa que permiten a los alumnos estar en contacto con los avances tecnológicos contemporáneos en las diferentes áreas del conocimiento, incorporando la informática como auxiliar cotidiano en el proceso de la enseñanza aprendizaje.

Para apoyar la formación integral del estudiante, la DGETI tiene una serie de servicios estructurados en congruencia con los planteles y programas de estudio y con los requerimientos sociales, culturales y deportivos a nivel local, estatal y nacional. Entre los Servicios de apoyo que ofrecen a los estudiantes se pueden citar:

- Televisión educativa con cobertura nacional
- Orientación Educativa
- Bolsa de trabajo
- Servicio Médico
- Bibliotecas
- Videotecas
- Creación de empresas juveniles
- Becas económicas
- Convenios nacionales e internacionales
- Eventos artísticos, socioculturales y deportivos
- Conferencias de orientación formativa

El egresado DGETI, tiene una amplia visión que le permite interactuar en su medio social, así como una serie de conocimientos teórico- prácticos, destrezas y habilidades que lo facultan para encargarse con eficacia las demandas de la planta industrial, el comercio y los servicios actuales le exigen, facilitando su inserción en el mercado laboral, sin coartar su libertad para continuar estudios superiores si así lo decide.

3.1.3. Descripción de los servicios

En el marco del nivel medio superior, la DGETI ofrece las modalidades educativas de Bachillerato Tecnológico, Técnico Profesional, Técnico Básico y Sistema Abierto, así como capacitación para y en el trabajo, las cuales quedan descritas de la siguiente manera:

3.1.3.1. Bachillerato Tecnológico (B. T.)

Esta modalidad es de carácter bivalente, es decir, a la vez que se concluye el bachillerato propedéutico se cursa una especialidad de técnico profesional. Al concluir éste bachillerato (seis semestres), el egresado puede proseguir sus estudios superiores o incorporarse al trabajo o realizar ambas actividades, lo que le permite costearse sus estudios.

3.1.3.2. Técnico Profesional (T. P.)

Esta modalidad educativa es de carácter Terminal y permite al egresado incorporarse al trabajo productivo en los sectores industrial o de servicios, al término de seis u ocho semestres, dependiendo de la carrera.

3.1.3.3. Técnico Básico (T. B.)

Esta opción educativa se implantó a partir de 1993, es de carácter Terminal y permite al egresado incorporarse al trabajo productivo al término de dos semestres. Actualmente se ofrecen 24 carreras.

3.1.3.4. Sistema Abierto (SAETI).

Para atender a la demanda de educación y generar alternativas de recuperación para reprobadores y desertores así como para ofertar capacitación a trabajadores de empresas que establecen convenios con la DGETI se opera el sistema abierto de educación tecnológica industrial, el cual se ofrecen en 182 planteles con 24 especialidades del bachillerato tecnológico y dos carreras y se desarrollan a través de asesorías periódicas a los alumnos sin que para ello tengan que asistir diariamente al plantel.

3.1.3.5. Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales (EBC).

La DGETI en coordinación con la secretaría del trabajo y prevención social, participa en el proyecto para la modernización de la educación técnica y la capacitación, de manera que satisfaga las necesidades del sector productivo de una forma flexible, en las carreras de mantenimiento electromecánico, diseño en la industria del vestido, artes gráficas, turismo y prótesis dental, a través de cursos cortos y largos. Actualmente se oferta en 47 planteles, beneficiando a 12 489 alumnos; así mismo se cuenta con 46 centros evaluadores acreditados en normas institucionales de competencia. (Programa de Desarrollo DGETI 2001-2006, p. 22).

Este modelo se incorpora como parte de la reforma curricular para contribuir a que las carreras y especialidades impartidas por la DGETI obedezca a la realidad y satisfaga los requerimientos del aparato productivo nacional, generando cuadros técnicos competitivos con base en estándares internacionales.

3.1.4. El Sector Educativo en Chiapas

El sector Educativo en Chiapas y en especial los Centros de Estudios Tecnológico, Industrial y de Servicios se enfrentan al reto de alcanzar la Excelencia Educativa para hacer frente al nuevo milenio que les permita la interacción con los diferentes medios Tecnológicos e Industriales a los que se enfrenta nuestro País.

3.1.4.1. Generalidades de la educación Media Superior en Chiapas (DGETI).

En este contexto cabe recalcar que la educación Tecnológica del nivel Medio Superior, tiene el reto de contribuir a la formación de recursos humanos altamente competitivos y al avance de la Ciencia y la Tecnología en México, para poder coadyuvar así a la satisfacción de las necesidades de desarrollo social y económico que se presentan actualmente.

La misión de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, en concordancia con lo anterior, es la formación de técnicos, profesionales y de bachilleres técnicos en las ramas industrial y de servicios, lo cual implica preparar técnicos calificados que satisfagan la necesidad de personal de mandos medios en los sectores productivos, industrial y de servicios y formar bachilleres que además de contar con una orientación tecnológica, posean la formación básica para proseguir los estudios a nivel Superior Nacional o bien integrarse a la actividad laboral. (Conceptos Básicos /1er. Semestre / Tele bachillerato, 1997, p. 257)

La Educación en Chiapas tiene una estructura interna que sociológicamente la hace diferente de los otros estados, debido a sus características de diversidad social, cultural y económica.

Sánchez en 1998, dice que para la mejor planeación de las actividades de una escuela es conveniente considerarla como un sistema, es decir, como un conjunto de elementos que se relacionan para alcanzar determinados objetivos. Los resultados que se obtengan dependerán, en gran parte, de la naturaleza de las interacciones y del grado de importancia que cada elemento tenga en relación con los otros, en el caso de la enseñanza, aprendizaje, el sistema más simple es el de la escuela dinámica. (p. 44)

Una de las más apreciables aspiraciones de los pueblos, es según Moreno (1981), lograr a través de la educación escolarizada, la formación de su población con la caracterización de personalidades íntegras, que con su participación dotada de las suficientes herramientas, logren para la comunidad mejores y permanentes condiciones de existencia individual y social. (p. 67)

3.1.4.2. Objetivo General

Procurar que los alumnos desarrollen actitudes positivas hacia el que hacer escolar.

Desarrollar habilidades pendientes a incidir con análisis y el cuestionamiento en la valoración del conocimiento científico y el entorno que los define como seres sociales.

Lograr minimizar distancia de prácticas memorísticas, las que han demostrado no ser las vías más adecuadas para formar criterios visionarios en los alumnos.

Seguros estamos que estos esfuerzos de renovaciones e innovaciones metodológicas, se verán reflejados en los jóvenes a través de su transitar como

estudiantes y su accionar futuro como ciudadanos

3.1.4.3. Importancia

La incursión de Bachilleratos Tecnológicos en nuestro estado es de primordial y de trascendental importancia puesto que propician la participación más directa de los Municipios en la impartición de la Educación y en la Entidad, ya que la mayoría de los CETIS se encuentran establecidos en cabeceras municipales, coadyuvando con la gente de periferia para evitar la migración de la población estudiantil apta para el Nivel Medio Superior a los lugares donde la masa estudiantil es muy elevada. (Calderón, 1999, P. 78).

3.1.4.4. Objetivos del sistema educativo.

Los principales objetivos de un sistema integral de enseñanza- aprendizaje son:

3.1.4.4.1. Objetivo General

Satisfacer necesidades de enseñanza – aprendizaje de la sociedad mediante la formación de estudiantes y la modificación y enriquecimiento de su conducta, con el óptimo empleo de los recursos disponibles.

3.1.4.4.2. Objetivos Específicos

Producir un conocimiento mejorado, de acuerdo con las necesidades sociales y los recursos existentes.

Ampliar y mejorar las capacidades para el aprendizaje del estudiante.

Formar recursos humanos propios que aseguren la continuidad de las instituciones y faciliten su continuo proceso de innovación, proyectados a futuro.

Formar recursos humanos capaces de enfrentar las necesidades laborales de la región, con una preparación altamente competitiva.

3.1.5. CETis 158, INSTITUCIÓN DEPENDIENTE DEL SUBSISTEMA DGETI.

Los CETis son de trascendental importancia en el engranaje y crecimiento Educativo en los diferentes lugares en que se encuentran ubicados en nuestro Estado, y que proporcionan a los padres de familia la posibilidad de que sus hijos no emigren en busca de escuelas para continuar sus estudios, con el consecuente costo que representa.

Podemos mencionar que anterior a la existencia de los CETis, los lugares para continuar con estudios a nivel medio superior, estaban localizados en la capital del Estado, donde se podían encontrar más posibilidades de continuar con estudios postsecundarios.

Los CETis son organismos de continuidad en la educación en nuestro Estado en el Nivel Medio Superior, representan una de las mejores alternativas para el educando pues nos proporcionan las modalidades bivalente y terminal.

3.1.5.1. Antecedentes

Los CETis se integraron a nuestro Estado con la finalidad de abatir rezagos educativos y colaborar en el crecimiento y fortalecimiento del Sector Educativo en nuestra Entidad.

El CETis 158, ubicado en el municipio de Villaflores, Chiapas es creado en el año de 1985, bajo el apoyo y la dirección del C. Ing. Arturo Pinto González. Dicho centro de estudios cuenta con las siguientes:

3.1.5.2. Características

El CETis 158, cuenta con una infraestructura física de 10 Aulas, 3 Laboratorios, 3 Talleres, 1 Biblioteca, 2 Salones prefabricados, 1 Sala de Audiovisual y 1 Sala Administrativa improvisada en cubículos para oficinas Administrativas. Con esta infraestructura se atiende actualmente a una población escolar de 483 alumnos en el turno matutino y 320 en el turno vespertino, ofreciéndoles una Educación Bivalente, en las siguientes áreas y especialidades respectivamente. (Sistema Integral de Datos Estadísticos, 2002, P. 5 /Planeación y Evaluación/ CETis 158).

AREAS	ESPECIALIDADES
1. Físico Matemáticas	Máquinas de Combustión Interna
2. Económico Administrativas	Contabilidad
3. Químico Biológico	Laboratorista Clínico
4. Técnico Profesional en Enfermería General	

Para ingresar a este plantel es necesario haber cursado la Educación Media Básica, seleccionando el mayor promedio de alumnado de nuevo ingreso en el examen de selección, con el fin de garantizar un nivel homogéneo de aprovechamiento, una mejor preparación que redundará en una mejor adquisición de conocimientos para continuar una formación profesional.

Para tener una formación integral de apoyo al alumno, la escuela tiene una serie de servicios, afines con los planes de estudio, regidos por la DGETI, vinculados con los requerimientos sociales, culturales y deportivos de la región.

3.1.5.3. Objetivo

En el documento titulado Sistema integral de datos estadísticos del 2002, que forma parte del documento Planeación y Evaluación del CETis 158, se encontró que:

“El Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de servicios fue creado en el municipio de Villaflores, con la finalidad de atender la demanda de estudiantes con la edad apropiada para continuar con sus estudios en un nivel posterior a la Secundaria, teniendo como objetivo ser para la juventud de la Región un medio de educación que le permitiera cursar una carrera terminal y que a la vez les brindara la oportunidad de poder continuar con una carrera profesional pudiendo trabajar al mismo tiempo, ya que el CETis 158 es una institución Bivalente, que ha logrado el Objetivo General Propuesto, sin embargo los nuevos tiempos lo invitan a tomar el reto de lograr en los Educandos un nivel más alto de aprovechamiento que además de otorgar la oportunidad de ser egresado de alta calidad, aprueben satisfactoriamente los Exámenes de Admisión al nivel superior”. (p.12)

Por todo lo mencionado, el CETis 158, asume el compromiso de proponer que los programas académicos incluyan componentes comunes que contribuyan a la articulación y flexibilidad del sistema y promuevan una educación integral, acorde con los intereses de los estudiantes y las necesidades del desarrollo del país.

Impulsando la formación y actualización de profesores mediante programas que incorporen en sus contenidos los avances de las humanidades, la ciencia, la tecnología y las innovaciones pedagógicas y didácticas, para generar una educación media superior de buena calidad que forme ciudadanos responsables, solidarios, y con los conocimientos idóneos para desempeñarse en el mundo laboral o en el contexto de la educación superior. (Programa de Desarrollo DGETI 2001 – 2006. Pp. 53-54).

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se describe el proceso de investigación que se siguió para establecer el modelo aplicado de motivación intrínseca con el personal docente del CETis 158 de Villaflores, Chiapas.

El CETis 158, es una institución educativa que tiene como misión formar profesionales técnicos con bachillerato en tres especialidades y una más como técnico profesional Terminal para atender las necesidades de ésta índole en la ciudad de Villaflores, Chiapas y sus alrededores. Por ello la investigación giró en torno a la estructuración de un modelo aplicado de motivación intrínseca que se construyó en base a los datos arrojados por las encuestas, así como la revisión de trípticos y cursos de capacitación.

El modelo aplicado se estructuró con el fin de disminuir los índices de reprobación y coadyuvar con los docentes del CETis 158 en el proceso de actualización que se vive en las instituciones educativas.

La **metodología** que se empleó en la investigación para comprobar que la motivación intrínseca incide en la reprobación, es con **enfoque cuantitativo**.

4.1. Tipo de Investigación

Los lineamientos del estudio están sustentados en el **método experimental**, **la investigación fue directa y se utilizó la encuesta y/o cuestionarios para obtener datos**, mismos que se analizaron por medio de tablas de frecuencia, elementos que nos permitieron corroborar el aumento en la motivación intrínseca del personal docente del CETis 158 de Villaflores, Chiapas, y a la vez cómo repercutió el aumento de ésta variable con respecto a la disminución en los índices de reprobación.

4.2. Limitaciones:

Al utilizar como variable a la motivación intrínseca se han descuidado otros factores importantes que inciden en el proceso de enseñanza - aprendizaje y por lo tanto en los índices de reprobación, tales como los métodos de enseñanza, las técnicas didácticas, la cultura, la clase social e incluso la alimentación de los educandos.

Otra limitante es la del tiempo, en este caso solamente se evaluó tomando en cuenta los resultados de un semestre anterior, se aplicó el curso y se utilizaron los promedios del siguiente semestre. Si se contara con márgenes de tiempo más amplios se pudieran hacer comparaciones entre varios ciclos escolares.

Si se considera que la motivación otorga resultados temporales y pasajeros es necesario implementar un modelo aplicado de carácter permanente, que permita mantener los niveles de motivación en el docente, pero además es importante conceder relevancia al alumno para incidir en su proceso de aprendizaje.

4.3. Universo y muestra.

Se trabajó con la población docente y matrícula escolar para la evaluación de los profesores del Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios No. 158 de Villaflores, Chiapas, mismos que fueron evaluados por el (cuestionario COSNET, Anexo “a”), este instrumento fue aplicado a la siguiente población: 100% (cien por ciento), de un total de 30 (treinta) docentes, y al 40% (cuarenta por ciento) del total de alumnos. Las encuestas (anexo “b”), se aplicaron al total, 100% (cien por ciento) de la plantilla docente y esto las hace significativas.

La población se refiere a la totalidad de los sujetos que poseen las características que serán objetos de análisis y como se menciona en el capítulo I, cuando la comunidad educativa considera pertinente llevar a cabo un proyecto de esta naturaleza, es indispensable determinar cómo será la gestión y participación de las distintas instancias involucradas. Es decir, definir conjuntamente la ruta a seguir y las formas de participación esperadas.

Buscando lograr que el proyecto represente la pluralidad de los participantes, es pertinente y procedente el estudio de las siguientes dimensiones, bajo un formato como bien señala Pastrana (1996) “la influencia desigual de las dimensiones: organizacional, pedagogía, social, financiera, administrativa, laboral y normativa conforme a los usos y costumbres de carácter político y cultural que se han generado en la historia propia de cada plantel”, por lo que en este trabajo se procede al estudio de las siguientes dimensiones descritas y mediante un instrumento específico. (cuestionarios anexos a y b).

Diseño de instrumentos para recabar información, proveniente de los integrantes del centro educativo:

Recopilación de información.

Descripción de entorno organizacional, administrativo, pedagógico y comunitario.

Análisis de los resultados concernientes a motivación intrínseca.

Diseño del modelo aplicado.

4.4. Selección de las técnicas de recolección de información.

Se utilizó la técnica documental, la observación, aplicación de cuestionarios, y la entrevista. En cuanto a la primera técnica se utilizó para el acopio de información ya existente sobre motivación intrínseca y a partir de ahí se estructuró el instrumento para recolección de datos (anexo “b”). Se hicieron aplicaciones individuales al personal docente para detectar el porcentaje de motivación intrínseca y se correlacionó con los porcentajes de reprobación de los alumnos. Para este segundo momento se efectuó una revisión de los índices de reprobación con datos obtenidos derivado de una investigación de campo, puesto que se recurrió a los departamentos de control escolar y

servicios docentes del cetis 158, para que facilitaran las calificaciones que los docentes otorgaran antes y después del curso de motivación intrínseca.

4.5 Procedimiento

El primero se refiere a la problematización del objeto de estudio planteando el problema y definiendo objetivos, justificación, delimitación espacial y temporal del tema de investigación.

En el segundo se refiere a la conceptualización del objeto de estudio, en este capítulo se define y explica el concepto de motivación, también se destacan los elementos que un organismo tiene para dirigir su energía y conseguir una meta, objetivo o fin determinado, destacando la diferencia entre motivación y motivación intrínseca.

El tercer capítulo se realiza un contextualización del objeto de estudio y se enfoca al servicio educativo de la Dirección General De Educación Tecnológica Industrial, a una breve descripción del marco legal y los objetivos institucionales que se confieren al Centro de Estudios Tecnológicos industrial y de servicios No. 158.

En el cuarto capítulo se expone la metodología de investigación que se utilizó para la realización del programa, la descripción de los instrumentos, la población y por ser un estudio científico de tipo experimental se enuncia la hipótesis y las variables.

En el quinto capítulo se expone una propuesta de solución al problema de investigación describiendo la implementación del modelo aplicado de motivación intrínseca (programa), con una explicación previa de las características del facilitador para que con las actitudes de éste y con la guía del curso sobre motivación intrínseca desarrolle un proceso que repercuta de manera directa en la práctica docente de los asistentes y por ende en la disminución de los índices de reprobación del CETis 158 de la ciudad de Villaflores, Chiapas.

En el sexto y último capítulo se emiten resultados y conclusiones, a través de un análisis cuantitativo y gráfico se analiza el impacto que el curso sobre motivación intrínseca tiene en la disminución de los índices de reprobación y que conducen a la conclusión, que al menos en esta institución el "Modelo aplicado de motivación intrínseca" tiene impacto, que puede ser predecible el efecto en otros planteles y que finalmente la hipótesis se corrobora.

La investigación podría ser sintetizada en cuatro momentos claves para su fácil interpretación, en el primero se da la información documental y se recopila toda la información teórica con la finalidad de integrar toda lo referente a motivación, sus diferentes corrientes de opinión y sus formas de manifestación. En el segundo se diseñaron y aplicaron las encuestas y/o cuestionarios. Para validar el instrumento que mide motivación intrínseca (anexo "b"), se aplicó al diez por ciento de la población y con respecto al pilotaje y a la aplicación al cien por ciento de los docentes, esto es, a la población, se obtuvieron resultados preliminares sobre los porcentajes de motivación intrínseca, que se correlacionaron con los resultados de la reprobación obtenida por grupos, alumnos y especialidades, del semestre Agosto 2005 - Enero 2006. Se

utilizaron cuestionarios del Consejo Nacional de Evaluación Tecnológica (anexo “a”), para medir el grado de desempeño y cuya escala va de deficiente a excelente y se correlacionó con la variable de motivación que incluye dicho instrumento. En este segundo momento del experimento se obtuvieron los resultados cuantitativos con respecto a la motivación intrínseca, y el nivel de rendimiento con respecto al desempeño docente, con esto terminó la aplicación del pretest.

Inmediatamente después de la aplicación de los instrumentos se inició la tercera de cuatro etapas, consistente en la implementación del modelo aplicado de motivación intrínseca, mismo que se impartió en un período de receso del mes de agosto de 2006, en las instalaciones del CETis 158 de la ciudad de Villaflores, Chiapas, con una duración de cuarenta horas.

Para el post – test, cuarta fase de este proceso, se dejaron pasar seis meses, esto es, se volvieron a aplicar las encuestas y/o cuestionarios sobre motivación intrínseca, y el nivel de rendimiento con respecto al desempeño docente y se volvieron a registrar en tablas los resultados, para hacer el análisis cuantitativo de datos.

4.6. Diseño de los Instrumentos para la Recolección de Datos.

Diseño de instrumentos: evaluación de los profesores del Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios No. 158 de Villaflores, Chiapas, o evaluación a docentes: (anexo “a” validado por COSNET), este instrumento fue aplicado a la siguiente población: 100% (cien por ciento), de un total de 30 (treinta), y al 40% del alumnado. Cuestionario de motivación intrínseca (anexo b VALIDADO POR EXPERTOS) se efectuó un pilotaje consistente en la aplicación con el 10% de la población para su validación y revisión de dicho instrumento, mismos que son expertos en motivación, o que cuentan con amplia experiencia docente al haber impartido materias como: desarrollo motivacional, Desarrollo organizacional, ciencias sociales. Taller de lectura y redacción, tecnología sociedad y valores, Etc.

4.6.1. Evaluación de los profesores de Educación Media Superior Tecnológica Industrial. (Cuestionario anexo a)

Esta forma de construir el marco de comparación tiene el inconveniente de que los resultados son muy relativos, ya que indica lo que el individuo puede hacer con referencia a otros individuos y no lo que puede hacer respecto al objeto de estudio.

La segunda norma está referida a un CRITERIO. Éste se determina o establece con anterioridad a la aplicación de los instrumentos de medición, a partir de un parámetro o criterio mínimo deseable con respecto al objeto evaluado, es decir, lo que se espera obtener en los resultados.

4.6.1.1. Marco de referencia.

El marco de referencia es un estudio de evaluación, es el que guía y orienta el proceso evolutivo, puesto que a partir de su construcción se derivan los objetivos y permite la definición de los aspectos del objeto de evaluación a ser valorados.

Para la evaluación del desempeño, los profesores de la Educación Media Superior Tecnológica, el marco de referencia está coordinado por el marco legal y normativo y el de comparación.

4.6.1.2. Marco Legal y Normativo

El marco legal y normativo corresponde a la serie de disposiciones que fundamentan las acciones de evaluación que se van a aprender. En este sentido, el marco legal de este estudio está comprendido por la “Ley General de Educación y el Marco Normativo por el programa de Desarrollo Educativo 2001 – 2006”, se consultan estos documentos, porque son los que establecen la normatividad a nivel nacional en lo que a evaluación se refiere. (Art. 26, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

4.6.1.3. Marco de Comparación.

Toda evaluación debe contar con un marco de comparación, ya que es el que permitirá emitir juicios sobre el objeto evaluado, a partir de la confrontación con los resultados obtenidos.

Dicho marco es la base de comparación entre lo real y lo especulado, y por tanto, es la base para la explicación y transformación de la realidad que debe construirse en función de lo que se pretende evaluar; es decir a partir de la que se debe conocer el objeto de evaluación.

Cuando se requiere definir lo especulado del objeto evaluado se entra en controversia, porque un mismo objeto puede ser visto desde distintas definiciones. Para que el marco sea adecuado al objeto de estudio, tiene que contar con una definición.

El consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET, 1993), se plantea tres formas de construir el marco de comparación.

La primera está referida a la NORMA, ésta es una forma de describir, con métodos estadísticos, los resultados de las ejecuciones promedio en uno o varios instrumentos aplicados a un grupo de individuos. La norma se define a partir de la distribución normal de sus datos o puntuaciones, es decir, a partir del comportamiento de la población bajo estudio.

La norma solo puede fijarse a partir de que se efectúen varias mediciones que permiten identificar el comportamiento promedio de la población y se establece cuando éste se homogeniza.

Esta forma de construir el marco de comparación tiene el inconveniente de que los resultados son muy relativos, ya que indica lo que el individuo puede hacer con referencia a otros individuos y no lo que puede hacer respecto al objeto de estudio.

La segunda norma está referida a un CRITERIO. Éste se determina o establece con anterioridad a la aplicación de los instrumentos de medición, a partir de un parámetro o criterio mínimo deseable con respecto al objeto evaluado, es decir, lo que se espera obtener en los resultados.

Estos parámetros o criterios son definidos por un grupo de expertos. No obstante la selección o definición de éstos parámetros. Una vez que han sido seleccionados se convierte en un punto de referencia fijo para evaluar el objeto de estudios.

Por último, la tercera forma de constituir el marco de comparación, es mediante el establecimiento de DEBER SER del objeto evaluado. Éste se construye a partir de un análisis del objeto de evaluación.

A veces el deber ser está determinado por la actividad misma, es decir, el objeto a evaluar implícito a su valor de ser. Éste es muy estricto, ya que implica, de la contrastación que el objeto evaluado tiene que presentar en su totalidad, la serie de aspectos considerados.

Finalmente, de acuerdo con lo anterior, puede concluirse que sin un marco de comparación, no se tienen referentes de los juicios de valor, ni se sabe si los resultados obtenidos corresponden a lo que se esperaba lograr, accediéndose solamente a una mesa de medición que no permite llegar a una verdadera evaluación.

Para la presente evaluación, el marco de comparación estará conformado por: OBJETIVOS, CARACTERIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL DEBER SER DE UN PROFESOR.

4.6.2. Objetivos.

Los objetivos de un estudio de evaluación se desprenden directamente del marco de referencia y corresponden a aquello que se desea alcanzar como resultados del estudio, es decir, expresan la intencionalidad con que se desarrolla una evaluación.

En éste sentido los objetivos que orientan la evaluación de los profesores del Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios No. 158, serán los siguientes:

4.6.2.1. General:

Evaluar a los Profesores, a partir de sus propias opiniones, la de los alumnos y áreas académicas, con la finalidad de conocer los aciertos y deficiencias y proponer alternativas que fortalezcan y transformen el trabajo del profesor.

4.6.2.2. Particulares:

Evaluar el trabajo del profesor con el grupo a partir de la planeación del curso, el dominio de los contenidos de la materia. La vinculación teórico – práctica, el uso de material didáctico, la motivación de los profesores y alumnos, y la responsabilidad del profesor.

Valorar el perfil del profesor, a partir de su desarrollo profesional y académico, con el propósito de generar acciones que conlleven a enriquecer su trabajo.

4.6.3. Indicadores

Encuestas al 100% de alumnos de 1ro., 3ro., y 5to.; correspondientes a los semestres Agosto 2005– Enero 2006 y Agosto 2006– Enero 2007, para obtener referencias del docente en cuanto a sus actividades frente a grupo y con ello poder hacer interpretaciones en el proceso de Enseñanza Aprendizaje; En lo que se refiere al área académica, se resuelve el cuestionario de **11 preguntas** aplicadas a los docentes.

Relacionado al docente, se les entrega un cuestionario que consta de **26 preguntas** que ellos de manera personal resuelven.

4.6.4. Instrumentos

Para efectos del presente objeto de estudio se consideran dos cuestionarios mismos que son validados el anexo a por el COSNET y el anexo b, por un grupo de catedráticos conocedores del tema; Lic. En Ciencias Sociales, Psicólogos y maestros en Educación y otros que han impartido materias afines tanto dentro de nuestra institución como en instituciones diferentes

4.6.4.1. Cuadernillos del COSNET

Como son: Cuadernillos con cuestionarios y hojas de respuestas. (Anexo “a”)

4.6.4.2. Motivación intrínseca. (Anexo “b”)

El presente instrumento para medir motivación intrínseca, se validó a través de la revisión de expertos (catedráticos que han impartido de manera permanente materias de desarrollo motivacional, desarrollo organizacional etc.) y una aplicación previa dirigida hacia diez por ciento de los docentes del CETis 158. (Pilotaje). Ya validado se aplicó a la población total de 30 docentes.

Objetivo: Con el presente instrumento se medirá el nivel de la motivación intrínseca de docentes que laboran en el CETis 158.

V1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

V1.1. Nivel de esfuerzo

1. En mi trabajo el nivel de esfuerzo es: Nulo: ____ Bajo: ____ Alto: ____

V1.2. Nivel de Satisfacción

2. Los resultados de mi trabajo me producen: Satisfacción: ____ Insatisfacción: ____

V1.3. Expectativa

3. Logro de mis expectativas laborales: A veces: ____ Si: ____ No: ____

Por _____ qué:

Cuáles _____ son:

V1.4. Valoración Laboral

4. Considero mi trabajo como: Sin valor: ____ Muy Valioso: ____ Poco Valioso: ____

V1.5. Sentido de Responsabilidad-

5. Generalmente tengo ____ faltas al semestre

6. Cubro un ____ % de contenidos del programa

7. Reporto calificaciones después de:

a). 48 hrs. de aplicado el examen ____ b) Menos de 48 hrs. de aplicado el examen ____

c). 72 hrs. de aplicado el examen ____ d) Mas de 72 Hrs. de aplicado el examen ____

V1.6. Autorrealización y adaptación

8. Cite el nombre de el (los) curso (s) que ha tomado durante el ciclo 2005 – 2006 ____

9. Como docente ¿Incluye nuevos materiales para la impartición de su cátedra?

Si: ____ No: ____ Cuáles:

10. La bibliografía que utilizó es del año:

a) 2000 en adelante ____ b) 1995 al 2000 ____ c) No utilizó d) De 1995 hacia atrás ____

11. ¿Cuánto tiempo le dedico a la preparación de mi cátedra? ____ Horas.

12. Me interesa fomentar relaciones con los demás si ____ no ____ Cómo ____

13. Considero que tener amigos es: Importante: ____ No importa: ____

Tengo amigos en:

a) El centro de trabajo: ____ b) Fuera del centro de trabajo ____ c) En ningún lado ____

14. ¿Cuáles son mis aspiraciones profesionales? _____

15. ¿Para qué me dedico a la educación? _____

16. ¿Conozco las funciones y reglamentos docentes? Cítelos (puede usar la parte de atrás).

4.7. Procesamiento de información recopilada.

La información fue recopilada a través de un recuento de respuestas en las que se obtuvieron los porcentajes de motivación intrínseca, mismas que se vaciaron en un formato de concentración de información (ver anexo “b”), éste a su vez sirvió como variable independiente para que al correlacionarlo con los índices de reprobación se corroborara que las primeras inciden en esta segunda que es la variable dependiente.

Con respecto a los resultados de los índices de reprobación de los semestres agosto – enero se efectuaron por alumnos, por grupo y por especialidad, (en los tres casos se tomó como ejemplo al primero “A” de Máquinas de combustión, en el periodo agosto 05 enero 06). En el primer caso se dividió el total de alumnos reprobados entre el total de alumnos del grupo y se multiplicó por cien, $33/59 \times 100 = 66\%$; en el segundo caso, se sumaron los porcentajes totales de alumnos reprobados por materia y el resultado fue promediado entre el total de materias: Matemáticas I = 50%, Taller de lectura y redacción I = 4%, Química I = 30%, Lengua adicional al español = 2%, Tecnología y taller de Máquinas de Combustión interna = 10%, Dibujo I = 4%, Seguridad Industrial = 8%, Actividades cocurriculares = 10%, Total $118\%/8 = 14.75$; y finalmente por especialidad: se sumaron los porcentajes de cada grupo y se dividieron entre el total de estos $14.75\%, 22.6\% \text{ y } 15\%/3 = 17.45\%$

4.8. Análisis e interpretación de resultados

De acuerdo con el análisis de la información tal como se plasma en el capítulo V: resultados y conclusiones se determina que la motivación intrínseca incide directamente en los índices de reprobación, ya que del total de docentes que asistieron al curso de motivación se obtuvo más del 80% (ochenta por ciento), de aprobación.

Retomando los elementos del párrafo anterior, se logró establecer un modelo aplicado de motivación intrínseca, para los docentes del CETis No. 158, del municipio de Villaflores, Chiapas.

4.9. Hipótesis de trabajo

El establecimiento de un modelo aplicado de Capacitación sobre motivación intrínseca en los diferentes planteles de la DGETI en Chiapas, disminuirá los índices de reprobación para el ciclo escolar 2006 – 2007.

4.10. Variables

Variable Independiente: Motivación Intrínseca del personal docente del CETis 158 de Villaflores, Chiapas.

Variable Dependiente: la disminución en los índices de reprobación.

CAPÍTULO 5. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

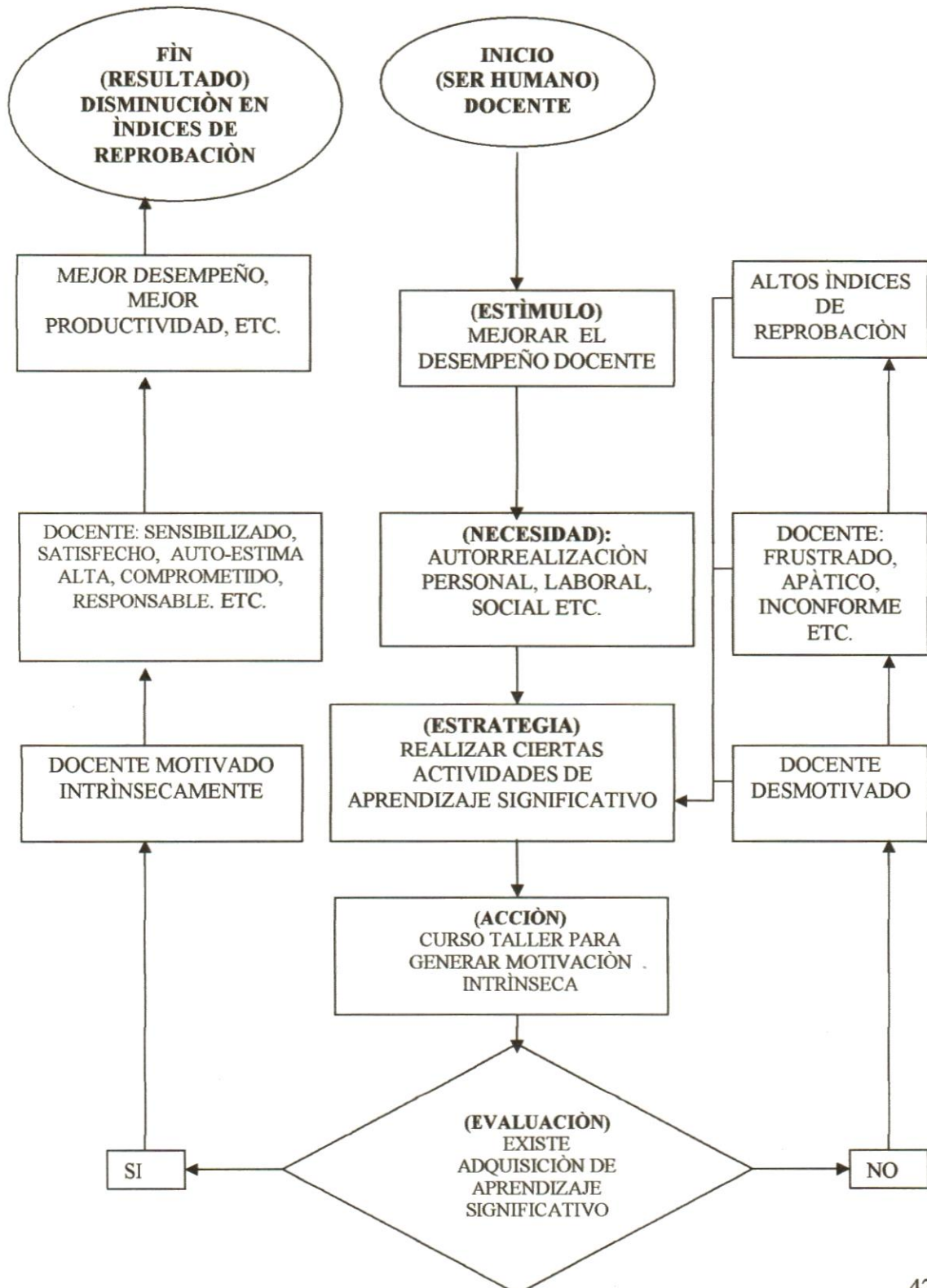
El modelo propuesto permite concebir al aprendizaje como un cambio relativamente permanente en la conducta del ser humano que le orienta o conduce a una situación determinada, para que se entienda como un proceso, por el cual los educandos experimentan transformaciones en su comportamiento como producto de dicho proceso, es decir los cambios efectuados, en los niveles afectivo, cognitivo y social se deben reflejar en un mejor desempeño académico del docente, un mejor aprovechamiento escolar por parte de los alumnos y por consecuencia la disminución de índices de reprobación.

5.1 IMPLEMENTACIÓN DE “MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA EL PERSONAL DOCENTE DEL CETis 158”

La puesta en práctica de un modelo que permita alcanzar índices de eficiencia mejorados en la productividad y desempeño del docente, es inaplazable, pues los motivadores extrínsecos cada vez son más escasos y las posibilidades de mejora de la calidad en educación se deterioran propiciando el que existan egresados de generaciones completas con serias limitaciones en razonamientos formales, capacidades para el aprendizaje de las matemáticas y habilidad verbal.

La implementación del presente modelo y su mejora permanente es sin lugar a dudas un parte agua en la educación media superior y específicamente en nuestro subsistema, ya que propiciara la concientización y sensibilización del docente, mismo que se expresa en un mejor desempeño académico y mayor productividad reflejado en una mejor eficiencia Terminal por tanto menor costo por alumno, mayores índices de aprovechamiento y por consecuencia menores índices de reprobación.

5.1.1 MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA



El análisis de las diferentes teorías de motivación para el desempeño y productividad en las actividades diarias del ser humano y el conocimiento de las necesidades intrínsecas son elementos que integran el presente modelo.

Fingerman en su libro "Teoría de la personalidad" apunta de la necesidad del individuo de auto generar impulso para realizar alguna actividad.

Aldag y Brief en su libro "Diseño de tareas y motivación de personal", hace énfasis en que el nivel de desempeño de un empleado está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido y éste último está en función de las expectativas.

Por su parte Chiavenato en su libro "Introducción a la teoría general de la Administración", puntualiza que la forma de maximizar resultados operativos y consecuentemente el rendimiento en la productividad es sin duda la motivación intrínseca.

Maslow jerarquiza las diferentes necesidades del ser humano y las clasifica en primarias y secundarias, haciendo referencia de que el ser humano por naturaleza es cambiante pero en el momento que se alcanzan a satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, escalar al peldaño siguiente es más complejo y se requiere estar motivado intrínsecamente para aspirar a otros niveles de crecimiento personal hasta llegar a la autorrealización.

La búsqueda permanente de alternativas que permitan mejorar el desempeño del docente ha resultado insuficiente, pues solo se han generado motivadores extrínsecos que no tienen efectos permanentes en el desempeño y productividad del docente dando como resultado el que el catedrático en el momento de haber logrado la satisfacción económica que en muchas ocasiones en esto se traduce, actúe en forma indiferente, apático, insatisfecho, etc. pues sabe que tal como los sueldos, contratos de base, prestaciones diversas, son un derecho y no transforma la obtención de ése beneficio en un motivador intrínseco.

Como podemos observar el flujo-grama del presente modelo está diseñado a partir de inicio, estímulo, necesidad, estrategia, acción, evaluación y la meta o resultado deseado.

En el modelo propuesto inicia con el docente en busca de un estímulo motivador que lo invite a mejorar su desempeño, ésta intención le genera la necesidad de auto realizarse en forma personal, laboral, social etc. Por lo que debe realizar ciertas actividades que le ayuden a encontrarse a sí mismo a ser una persona sensible a las características de aprendizaje de sus alumnos, propiciar en ellos una mentalidad analítica, autocrítica, autogestiva, propositiva, responsable, Etc.

Al participar en el curso taller para generar motivación intrínseca se despierta un impulso para que el docente busque aspirar a otro nivel de crecimiento personal, que le permita auto realizarse en su trabajo, familia, sociedad etc. Y por consecuencia mejorar su desempeño y productividad, alcanzando con esto la disminución de sus índices de reprobación, mejoramiento de índices de aprovechamiento, mayor eficiencia Terminal y menor costo por alumno Etc. Siendo aquí donde concluye el proceso de motivación intrínseca en el docente.

El presente modelo aplicado se construyó considerando la premisa elemental de motivación intrínseca.

Introducción:

Motivación y desmotivación; factores de la motivación: cognitivos, aprendidos y biológicos; tipos de motivación: primaria y secundaria, intrínseca y extrínseca, inmediata y mediata, positiva y negativa, por deficiencia y de crecimiento, conciente e inconciente, individual y colectiva; motivación en la vida cotidiana desde un enfoque humanista; definición y concepto de motivación, motivación y personalidad, intereses e incentivos; factores biopsicosociales, motivación y aprendizaje, motivación y madurez; estudio científico de motivación, inconciente, humanista y conductista; motivación en el CETis 158, motivación y administración, motivación y liderazgo, imagen productiva en el CETis 158; actitudes; comunicación; estrés, eutress: motivación intrínseca.

La suma de tiempo programado en este modelo aplicado hacen mas de 40 horas por lo que el curso tiene valor curricular y al estar contextualizado dentro de la institución tiene un valor agregado al aprendizaje significativo.

La segunda columna del programa se dedica a los objetivos, mismos que están basados en la taxonomía de Bloom, sirven como directriz y a la vez como preámbulo para guiar y propiciar las actividades de aprendizaje y la evaluación misma. Esta última teniendo un carácter cualitativo y cuantitativo.

Es importante destacar que el programa en conjunto tiene horizontalidad y verticalidad, siendo requisito haber comprendido el tema uno para alcanzar el dos, el dos para el tres y así sucesivamente.

La columna cinco contiene los tiempos, mismos que deberán seguir siendo aplicados con flexibilidad, cuidando de no reducirlos a menos de cuarenta horas para que tengan valor curricular.

La última parte incluye el material básico que debe existir en los planteles dependientes de la DGETI, para ser factible la implementación de éste modelo.

En cuanto al ponente es importante señalar que debe dominar los temas de motivación intrínseca y además tener las siguientes actitudes:

Concebir al aprendizaje como un cambio relativamente permanente en la conducta del ser humano que le orienta o conduce a una situación determinada, para que se entienda como un proceso, por el cual los educandos experimentan transformaciones en su comportamiento y como producto de dicho proceso, es decir los cambios efectuados, en los niveles afectivo, cognitivo y social.

Existen cambios que se producen a lo largo del tiempo y que también modifican la conducta, a estos se les denomina desarrollo; por ellos el individuo forma representaciones del mundo a nivel físico, social e intelectual. Los cambios sirven para

relacionar a la persona con el exterior y para modificar la realidad.

Pedro Hernández (1991) dice que los cambios como producto de “la acción del ser humano no se esfuman sino que se transforman en estructuras cognoscitivas, con las que puede nuevamente, interactuar mas eficazmente con el medio, que puede modificarse de nuevo a causa de esa interacción”. (p.173)

La acción que el sujeto ejerce sobre la realidad se torna en operaciones mentales interiorizándola; integrándose a las estructuras anteriores. De ésta manera el nuevo aprendizaje establece continuidad con los diferentes tipos de operaciones y los esquemas mentales.

La diferencia existente entre el aprendizaje común ya expuesto y el aprendizaje significativo (AS), es que en el primero los materiales sólo son potencialmente significativos, si ya fuesen significativos, la meta del aprendizaje que nos ocupa, es decir, la adquisición de significados nuevos, ya estaría realizada por definición desde antes que el aprendizaje se intentara.

Esto nos lleva a la importante distinción entre el AS y el aprendizaje tradicional que contiene componentes ya significativos.

En otras palabras el AS se da cuando el propio sujeto se orienta hacia nuevas experiencias que modifican su estructura cerebral y su propia persona en las diferentes esferas que lo integran. González Garza (1991), comenta que “Este aprendizaje consiste en asimilar uno mismo lo aprendido, hacerlo propio tal como se hace con el alimento que se ingiere se digiere y se asimila. Cuando el aprendizaje tiene significado para la persona, se integra a ella, por lo tanto no se olvida y puede aplicarse prácticamente a la vida diaria. El AS siempre implica un contenido afectivo considerando que el hombre es una unidad indivisible que debe funcionar de forma integral”. (p.71).

La educación es el proceso por el cual se desarrollan las facultades de un ser humano, de acuerdo con la influencia que otras personas ejercen sobre ella, también se refiere al producto del proceso. No olvidemos que el medio ambiente también juega un papel fundamental en el “desarrollo humano”.

Desde un panorama más amplio, la educación es el proceso humano de asimilación y adaptación, en donde el hombre se va formando. Es un proceso gradual que permite alcanzar un siguiente nivel y al mismo tiempo un proceso integral que permite un crecimiento intelectual, emocional, físico y espiritual.

La educación entendida como proceso es “activa y temporal”; porque nos hace partícipes de ella en una etapa de vida determinada.

La enseñanza se lleva a cabo con el fin de inducir deliberadamente ciertos cambios que se consideran deseables en los miembros de una sociedad o institución.

Como a estos cambios se les denomina aprendizaje, es obvio que educación, enseñanza, aprendizaje y planeación curricular se integran y forman un sistema que

sirve de sustento en la constitución del modelo aplicado sobre motivación intrínseca que repercute en el ejercicio docente y en la disminución de los índices de reprobación de los alumnos.

La planeación sólo tiene sentido si logra hacer buena la realización, y realización es hacer que los alumnos aprendan e integren lo vivenciado.

Entre mejor hayan aprendido, mejor será lo que se ha planeado y realizado entre sí.

Con lo anteriormente expuesto se corrobora la importancia de contar con el modelo aplicado sobre motivación intrínseca, para que contribuya a la formación docente que repercute en el desarrollo de habilidades en forma integral de los técnicos del CETis 158.

5.1.2. El programa y las experiencias de Aprendizaje Significativo

El mayor aprendizaje en cuanto a calidad y cantidad, se da por medio de las experiencias de aprendizaje (EA). Cuando una situación es asimilada, se integra a nuestra experiencia modificando de algún modo los esquemas mentales y es entonces cuando pasa a formar parte de nuestra vida.

Si no tuviésemos experiencias vivenciales o de aprendizaje, no tendríamos modificaciones, y si sólo hay experiencias y no las asimilamos; no sirven de nada.

Las experiencias de aprendizaje son necesarias para ayudar a comprender cómo vivimos, cómo actuamos, pensamos, sentimos, etc.

El ser humano nunca deja de aprender, porque siempre tiene experiencias, se forma ideas, imágenes y conceptos; su estructura cerebral va madurando desde que nace hasta que muere. Pedro Hernández (1991) dice “en su origen el pensamiento procede de unas estructuras biológicas, que evolucionan ontogenética y filogenéticamente” (p. 162).

La finalidad de las experiencias de aprendizaje es el intento de dar sentido a lo aprendido, conectar los conocimientos nuevos con los anteriores y convertirlos en algo propio para que el hombre llegue a la plenitud. Cada ser humano es diferente y su experiencia lo hace único. Ausubel, Novack y Henessian (1993) dicen que “debido a que la estructura cognoscitiva de cada alumno es única, todos los significados nuevos que se adquieren son únicos en sí mismos”. (p. 46).

En el intento de dar sentido al mundo, el ser humano mantiene una constante reestructuración de los esquemas mentales.

De manera ilustrativa se puede decir que el ser humano cuando nace no tiene aprendizajes significativos innatos (tiene aprendizajes no significativos, pero los

significativos los obtiene por experiencias de aprendizaje), puesto que no ha contactado con el exterior; en la medida que su estructura cerebral va madurando, el niño es capaz de asimilar los objetos, primero de manera sensible y después de manera formal. El resultado de la asimilación es el aprendizaje.

Según Pedro Hernández (1991), la información recibida es “personalizada”, es decir, “que el individuo tiene la posibilidad de hacerla suya y a su estilo”. (p.172).

Pedro Hernández (1991) dice que el niño pasa por diferentes etapas de su desarrollo en las que se enfrenta de manera única al mundo y de las que recoge información, para almacenarla. Las etapas se dividen en:

1. Ejecutora (activa, connativa, manipulativa, etc.).
2. Icónica (intuitiva, sensitiva, figurativa, etc.).
3. Simbólica (abstracta de lenguaje convencional, etc.) (p. 173.)

En la primera fase los niños aprenden acciones moviendo su cuerpo, manipulando objetos, y también aprenden cuando observan a los demás. Esta etapa corresponde al estadio sensorio motor de Piaget. Según Pedro Hernández (1991) “El decirles algo tiene poco valor de aprendizaje a menos que vaya acompañado de la acción del niño o de los otros”. Se trata de un tipo de representación a la vez sensorial y motriz. (p. 173)

De acuerdo a Ausubel, Novak y Henessian (1993), la fase icónica corresponde a la preoperacional de Jean Piaget “En ella los niños son capaces de establecer representaciones mentales sin necesidad de acción. Sin que la situación, objeto o acontecimiento esté presente e incluso puede imaginar hechos futuros o pasados. (p. 135)

El tercer período o fase simbólica corresponde al lógico abstracto de Piaget. En esta los niños pueden usar símbolos para representar su mundo, son capaces de representar convencionalmente la realidad. De aquí se desprende el lenguaje.

Conforme el niño crece y en su constante interacción con el ambiente el ser humano tiene experiencias. Toda experiencia tiene un significado y una estructura lógica.

Hay dos componentes del significado: El denotativo y el connotativo. El primero se refiere al conocimiento formal y el segundo se amplía a la categoría afectiva o emotiva.

5.1.3 Características del docente Facilitador del Aprendizaje Significativo.

El curso sobre motivación intrínseca tratará de abarcar el aspecto que logre objetivos duraderos y las experiencias sean significativas en los alumnos que ingresen y cursen las materias, así el programa será un punto de arranque para lograr el diálogo,

que establezca retroalimentación y que se representen como una persona real, según Salvador Moreno (1983) “esto quiere decir que el facilitador se presenta como ser humano y que expresa claramente – con palabras- lo que realmente piensa, quiere y siente” (p.53)

Otra característica o actitud esencial para que el facilitador logre el aprendizaje significativo, es manifestar estados de ánimo, siendo abierto, sencillo, franco y sobre todo congruente con lo que dice y hace.

De lo anterior se desprende un rol democrático y no uno autoritario que conduce a un trato desigual. La forma en como se puede observar, es mediante la aceptación positiva incondicional, que se da. Salvador Moreno (1983) dice que “cuando el maestro acepta y quiere al estudiante como persona diferenciada, con valores, ideas, actitudes y sentimientos propios; con experiencias y significados personales que son distintos a los de él, se genera este estilo”. (P. 54)

La tercera actitud es la comprensión empática que consiste en comprender al participante situándose en su lugar y concibiéndolo antes que nada como ser humano.

Es importantísimo que el facilitador transmita las actitudes al grupo que establezca un clima de equilibrio y respeto, de permisividad y libertad (que no implica una ausencia total de límites), siendo compañero y maestro, estando abierto al aprendizaje y aclarando su función para no caer en indisciplina, desorden y apatía.

Salvador Moreno (1983) dice “Un maestro que no tiene las actitudes mencionadas anteriormente es un maestro que no puede facilitar el aprendizaje significativo. Sin duda alguna, este es el obstáculo más serio proveniente del maestro”. (p.60)

5.1.4. Aspectos de la Planeación Curricular

La mayoría de expertos consultados hacen referencia a la planeación de programas que persiguen objetivos sociales –Social: comprende al hombre dentro de un contexto- y promueven el desarrollo de un país a través de la educación.

En lo que respecta a valores, sirven para validar y orientar las diferentes fases del proceso de planeación. Por ello es indispensable tomar en cuenta no sólo el contenido temático para la construcción del programa desarrollado, con la guía de actividades que lleven al alumno a adquirir aprendizajes significativos, sino también al ideario. Según Arnaz (1991) Este aspecto se conoce como “Axiológico dentro de la planeación curricular”. (pp. 47 y 48)

Además de estos dos aspectos, se contemplaron el psicológico, el epistemológico y el pedagógico, en la estructuración del curso sobre motivación

intrínseca.

El aspecto psicológico abarca la forma en como aprende el alumno.

El epistemológico es el sustento humanista y la concepción que se tiene del hombre como ser humano.

En cuanto al pedagógico se puede decir que comprende la metodología de enseñanza y aprendizaje.

De aquí que un curso tenga que apegarse al perfil de egreso y a los objetivos, para que al ser cubiertas las necesidades se complete el ciclo de retroalimentación propuesto por las instituciones.

Uno de los objetivos que tienen las instituciones educativas, es cubrir las necesidades existentes en su localidad, para lo que forman profesionistas, con respecto a esto, Frida Díaz B. (1992), dice que “para que se de el desarrollo social a nivel local, primeramente los objetivos deberán ser socialmente válidos”. (p. 14).

En el párrafo anterior se pueden constatar la relación tan estrecha que guardan los objetivos del curso sobre motivación intrínseca con el contenido temático y el desarrollo social promovido por el CETis 158 como institución educativa dependiente de la DGETI. Si no tenemos los objetivos claros, no podemos lograr la formación de los asistentes, esto traducido nos llevará a entender que el esfuerzo por establecer el curso sobre motivación intrínseca es inútil.

Los aspectos que deben contemplarse para la estructuración del curso son: Psicológico, pedagógico, social, filosófico o epistemológico y axiológico.

El programa del curso sobre intrínseca contribuye directamente en la formación del alumno insumo, pero como el conocimiento es parte esencial de la persona: Al continuar con su proceso educativo y egresar, podrá dar un servicio profesional a la sociedad, cubriendo los objetivos y planes que la institución se trazó.

En conclusión: existe interdependencia y relación directa en el contenido, el método de enseñanza, la nueva realidad, el orden de presentación de los temas, el material didáctico (libros, guías, revistas, etc.) los objetivos, el ideario, el perfil de ingreso y egreso y la planeación curricular.

De manera objetiva y concreta se puede constatar que los cursos con actividades que lleven al alumno a adquirir aprendizajes significativos o experiencias de aprendizaje, por ser parte de los recursos didácticos apoyan los objetivos institucionales y contribuyen a cubrir las necesidades existentes en la localidad y en el país y en su repercusión coadyuvan a lograr el fin último de las Instituciones Educativas: Formar Seres Humanos o Personas.

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis158

C.P IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
La motivación en la vida cotidiana desde un enfoque humanista.	Los participantes ("p"), describirán brevemente los roles de su puesto y se convencerán de que la motivación es un fenómeno humano de gran trascendencia para los individuos y para la sociedad. Los participantes ("p"), aprovecharán al máximo el seminario, dedicándole el empeño que merece una tarea de suma importancia y utilidad.	- Se formarán en círculo todos los participantes. Se presentarán, diciendo su nombre y una breve descripción de su puesto de trabajo, o en general de sus actividades actuales. - En una segunda ronda manifestarán, uno por uno sus intereses en el tema de la motivación. - en una tercera ronda, o bien en subgrupos, expresarán qué esperan de este seminario. Pueden contestar las preguntas: "¿Qué quiero que suceda aquí?", "¿Qué quiero que no suceda aquí?" - Finalmente, redactarán cada uno por escrito: "Mis objetivos en este curso o seminario". Mencione 2 ó 3 y los explicarán a un compañero.	Los participantes ("p"), describirán brevemente los roles de su puesto. Los participantes redactarán cada uno por escrito: "Mis objetivos en este curso o seminario". Mencione 2 o 3 y los explicarán a un compañero.	2 hora 1 horas 60 min. 1 hora	Pizarrón y plumones, hojas blancas, lápiz.
Definiciones y conceptos de motivación a) Motivación y persuasión b) Intereses e incentivos	Los ("p"), formularán una definición de motivación y explicarán el concepto a través de su origen etimológico y de su uso actual. Distinguirán las motivaciones frente a los intereses, los incentivos y las actividades de persuasión.	- Por equipos de seis participantes precisarán la diferencia entre la motivación y persuasión. - Expondrán sus observaciones y/o experiencias de personas motivadas en su trabajo. Sobre personas casi no motivadas. - Platicarán experiencias propias y personales de situaciones en que han debido realizar tareas para las que no estaban motivados. Destaquen sus sentimientos y vivencias al respecto.	Un participante elegido al azar explicará brevemente la diferencia que hay entre motivaciones frente a los intereses, los incentivos y las actividades de persuasión.	30 min. 20 min. 20 min.	Rotafolios y papel, plumones, papel y lápiz.

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis158

CPIGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
		4. Elaborarán cada uno una lista de los diez intereses que con más fuerza siente en la actualidad. Compartirán y comentarán su lista con un compañero. Relacionarán con el tema de la vitalidad, la energía y la productividad. 5. Invitará el instructor a tres personas a salir del salón "para participar en un ejercicio de motivación". A cada uno de los tres, se les dirá que su tarea consistirá en motivar, como mejor pueda al grupo a aceptar una determinada propuesta. El mismo instructor se le dirá (por ejemplo que organice una merienda o paseo de fin de curso; que compren "x" libro, que colaboren por "x" campaña ...) Sin que ellos se den cuenta aleccionará al grupo con esa consigna: ante el primero reaccionen con entusiasmo y proponiendo alternativas. Ante el segundo, con rechazo activo, poniéndole objeciones y dificultades. Ante el tercero, con indiferencia y desgano. Los tres proponentes entrarán al aula, uno por uno, al final de las tres experiencias, analicen entre todos, la interacción y las vivencias de las diferentes personas. 1. Analizarán la siguiente ecuación: $R = C \times X \times M$ Donde: R= Rendimiento C= Capacidad M= Motivación.		30 min. 50 min.	

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Celis158

C.P IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
Factores biopsicosociales	Los ("p"), relacionarán las motivaciones con las necesidades biológicas y psicológicas por un lado, y con las diferentes personas por el otro. Expondrán las motivaciones como un sistema orgánico en el que todas van mutuamente trabajadas, dependiendo las unas de las otras.	1. Los ("p"), identificarán alguna motivación muy significativa que tengan actualmente. Aplicarán, uno por uno, los elementos antes explicados. 2. En equipos de tres señalarán tres actividades que realizan en forma habitual. Identificarán las necesidades subyacentes en cada una de ellas y el modo de manejo de las mismas en dichas actividades.	Los ("p") las relacionarán las motivaciones con las necesidades biológicas, psicológicas y con las metas y objetivos.	20 min.	
Motivación y Aprendizaje.	Explicarán el papel del aprendizaje en la conformación del sistema motivacional de una persona determinada.	3. El instructor entregará a cada persona una revista ilustrada. Les pedirá que escojan un anuncio comercial que particularmente les llame la atención y que analicen cómo dicho anuncio trata de enganchar tales o cuales necesidades de los clientes: a) Con la imagen que presenta. b) Con las palabras que aparecen en él c) Con la combinación de imagen-palabras	Al término del tema dos participantes explicarán el papel del aprendizaje en la persona madura y cómo ésta logra la motivación intrínseca	60 min.	Revistas
Motivación y Madurez	Definirán la relación de la motivación con la madurez psíquica de las personas.	Refiéranse para esto a la escuela de Maslow. Explicarán luego su análisis en el grupo o en subgrupos. 4. Enumerarán todas las propias motivaciones que ubiquen en el nivel 5 de Maslow: es decir, las motivaciones de autorrealización en la productividad, en el servicio y en la creatividad.		60 min.	

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis158

C.P. IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
Estudio científico de la motivación.	Los ("p"), descubrirán cómo a través de los siglos y de las culturas, el hombre se ha interesado por aclarar los enigmas de la motivación. Expondrán el concepto freudiano de la motivación y las innovaciones que esta teoría aportó a la ciencia de su época y criticarán la posición conductista de la que hemos llamado humanista. Sabrán citar los estudios más sobresalientes que se interesan de la motivación dentro de las organizaciones laborales y destacarán las aportaciones más prácticas de tales estudios para los ejecutivos y los jefes en general.	1. Los ("p"), llenarán cada uno por separado la hoja "Teorías motivacionales". Luego comentarán sus respuestas en grupos de 4 a 5. Ver apéndice a. 2. Dos ("p") darán un ejemplo que ilustre el modelo freudiano según el cual "nuestras conductas y nuestras emociones son con frecuencia causa de nuestras ideas". 3. De la lista de adjetivos del apéndice b , subrayarán cada uno de los tres que mejor reflejen su estado de ánimo al presente. 4. Los ("p"), se formarán en equipos de cuatro y comentarán sus respuestas. Descubrirán el impacto de las actitudes afectivas sobre su desempeño laboral. 5. En los mismos equipos leerán textos selectos de algunos autores (Freud, Rogers, Skinner y Watson) mencionados en este capítulo o encargue a algunas personas que consigan los respectivos libros. Realizarán una lectura comentada y crítica de los pasos señalados, destacando los puntos positivos y las eventuales fallas de los autores. 6. Los ("p"), escogerán cada uno un pensamiento de los que se enlistan en el apéndice b , y pronunciarán un discurso de 3 min. sobre la frase elegida.	Los participantes entregarán los cuestionarios del apéndice a, y b, completamente llenados al instructor.	40 min. 20 min. 20 min. 40 min.	Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada uno. Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada participante Libros de psicología general. Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada participante.
Motivación: a). Inconiente b). Humanista c). Conductista			Los ("p"), comentarán sus respuestas por equipo. Los ("p"), leerán síntesis de las teorías motivacionales, un autor por equipo destacando los puntos positivos de cada teoría.	60 min. 20min.	

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis158

C.P IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
Personalidad y motivación.	Los ("p"), explicarán la motivación como uno de los elementos más característicos y definitorios de la personalidad. Identificarán los valores de un individuo dado, como los últimos y más radicales motivaciones que constituyen amenazas para el sujeto mismo, y los manejos psicológicos que originan en tales situaciones conflictivas.	1. Los ("p"), se reunirán en subgrupos y comentarán cómo las motivaciones son dinámicos que van plasmando nuestra vida. 2. Los ("p"), formarán parejas. Se comunicarán mutuamente algunos conflictos de motivación que hayan experimentado. 3. Escogerán cada uno un personaje famoso que a él particularmente le interese. Identifique sus motivaciones. 4. Entregarán a cada ("p") la hoja "Inventario de metas personales" Apéndice c. La llenarán y comentarán en parejas o tríos. 5. Escribirán cada uno su propia historia motivacional: Una especie de autobiografía centrada en los intereses y propósitos que lo han guiado a través de los años, hasta el presente. 6. En subgrupos de 4 ó 5 prepararán discursos sobre el tema: "Relaciones entre las motivaciones y la toma de decisiones". Uno de cada grupo pronuncie el discurso ante todos los participantes.	Los participantes entregarán los cuestionarios del apéndice c , completamente al instructor.	20 min.	Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada participante.
Los valores y la motivación.			Uno de los equipos escogido al azar escogerá un participante para que pronuncie el discurso	10min.	
La motivación en relación al bien común.	Aprenderán los principios básicos de la educación o, en su caso, reeducación de las motivaciones, para hacerlas converger hacia el bienestar de los individuos y de los grupos.		"relaciones entre las motivaciones y la toma de decisiones" ante los otros asistentes.	10min. 60 min.	

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Celis158

C.P. IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
El trabajo como tendencia hacia la creatividad y el progreso personal y social	Los ("p"), aprenderán a denunciar como un simplismo la tesis que el motivador número uno es por regla el dinero, el salario o los honorarios. Descubrirán en la historia universal cómo el gran resorte motivador al trabajo es la tendencia innata del hombre a la creatividad y al progreso. Enumerarán una docena de beneficios que todo individuo puede y debe recabar de su trabajo. Conocerán las condiciones más indispensables que el trabajo garantiza que el trabajo sea efectivamente una fuente de desarrollo y de bienestar.	1. Los ("p"), calificarán cada uno los renglones del apéndice d significado en el trabajo, en escala del 5 al 10. 2. Los ("p"), relatarán detalladamente: a) El incidente laboral más satisfactorio que les haya tocado vivir. b) El más insatisfactorio 2.1. No se limitarán al trabajo actual, sino a toda la propia trayectoria. Analizando en grupo los factores implicados en ambos "casos críticos".	Los ("p"), los entregarán los cuestionarios del apéndice d, completamente llenados al instructor.	40 min. 60 min.	Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada participante.
		3. Los ("p"), responderán en una hoja blanca: "¿qué oportunidades tengo de que mi trabajo signifique una contribución cada día más valiosa a un mayor número de personas?"	Los ("p"), las entregarán las respuestas al instructor.	30 min.	
		4. Los ("p"), llenarán individualmente la hoja: "Mi madurez laboral" y la entregarán al instructor. Apéndice e , y luego compartirán sus respuestas y reflexiones al respecto con un compañero escogido al azar.	Los ("p"), los entregarán los cuestionarios del apéndice e, completamente llenados al instructor.	40 min.	Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada participante.

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis 158

C.P IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
La motivación en el CETis 158.	Los ("p"), identificarán su trabajo como una actividad social que se desenvuelve dentro de un campo de relaciones humanas y es dictada grandemente por ellas. Analizarán los elementos de la motivación que van relacionados con la administración.	1. Los ("p"), escribirán individualmente "cinco cosas positivas y cinco negativas" de su trabajo en el CETis 158. Leerán sus respuestas a 2 ó 3 compañeros y analizarán las situaciones. 2. Los ("p"), conversarán sobre el tema: Cómo influyen en la motivación del personal: El estilo general del liderazgo de nuestra empresa y los sistemas de evaluación y control que existen en la misma.	Los ("p"), identificarán su trabajo y leerán sus respuestas a los compañeros que pasarán al pizarrón a hacer las anotaciones, para el posterior análisis.	60 min.	Una pluma y/o lápiz, una hoja de papel, y un cuestionario para cada participante.
Motivación y administración.	Señalarán los factores organizacionales que más influyen en pro o en contra del trabajador y de sus motivaciones. Desarrollarán un estilo de liderazgo que favorezca las motivaciones adecuadas. Lograrán trazar la imagen ideal del equipo productivo y quedar fuertemente motivados a realizar en el CETis 158, tal imagen.	3. Elaborarán entre todos un instructivo titulado: "Cómo agilizar los procedimientos para hacer nuestro trabajo más fácil, agradable y efectivo". 4. Propondrán al instructor un problema para ser resuelto por cada ("p") y luego por el grupo sobre la base de lograr acuerdo unánime en cada punto. Analizarán la interacción en el grupo, y particularmente las actitudes de cada uno dictaminando hasta qué punto son positivas o negativas. Como ejemplo el tipo de problemas que pueden servir para tal efecto, ponemos el siguiente; <i>Ejercicio:</i> Un hombre muerto es encontrado a la mitad del desierto, completamente desnudo y con un palillo en la mano. ¿Qué ocurrió? El ponente puede contestar a sus hipótesis: sí, no o no tiene importancia.	Los ("p"), entregarán el instructivo. Los ("p"), lograrán resolver el problema planteado y analizarán la interacción. <i>Respuesta:</i> Iba en globo con otros, éste comenzó a perder altura y para disminuir el peso se jugó a los palillos para ver quién se iba a sacrificar por los demás.	30 min. 1 hora.	
Motivación y liderazgo.				1 hora.	
Imagen productiva en el CETis 158					

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis158

C.P. IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
Actitudes	Los ("p"), conocerán la actitud y la comunicación con que se desarrollan en el trabajo.	1. Entregará el instructor a cada participante la hoja "mis actitudes ante el trabajo", apéndice f . Pide que la contesten rápidamente por escrito, para luego comentar en parejas o en tríos. 2. Entregarán al instructor la hoja "comunicación en el trabajo" apéndice g .	Los ("p"), entregarán los cuestionarios del apéndice f y g, completamente llenados al instructor.	60 min.	Una pluma y/o lápiz, una hoja de papel, y un cuestionario para cada participante.
Comunicación				60 min.	
Stress: Eutress y Distress	Los ("p"), reflexionarán sobre el stress como uno de los condicionamientos frecuentes del trabajo, al que hoy casi todos estamos expuestos en mayor o menor grado. Definirán en qué consiste el stress y cuáles son los factores que lo desencadenan. Identificarán dos tipos de stress: el negativo que daña y el positivo que favorece. Aprenderán métodos sencillos y eficaces para defenderse del stress negativo.	1. El instructor entregará a cada participante la hoja "perfil de mi stress" apéndice h . Lo llenarán individualmente y se hará una reflexión grupal. 2. Los participantes describirán en qué consiste su puesto laboral. Examinarán si hay zonas que desencadenen stress negativo o distress 3. En equipos de cinco conversarán sobre sus propias experiencias con respecto al stress. 4. Se escenificarán dos situaciones: docente – alumno, jefe de departamento – subalterno; en la que se motive al subalterno y en la que se motive al alumno.	Los ("p"), entregarán los cuestionarios del apéndice h, completamente llenados al instructor. Los ("p"), describirán su puesto laboral identificando las zonas que desencadenan stress negativo. Comentarán sobre sus propias experiencias con respecto al stress. Y escenificarán las dos situaciones.	50 min. 20 min. 40 min. 50 min.	Una pluma y/o lápiz, y un cuestionario para cada participante.

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Cetis158

C.P IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
Motivación Intrínseca.	Los ("p"), se convencerán de que las motivaciones intrínsecas, son la cúspide de la motivación. Identificarán y apreciarán los principales recursos que tiene a la mano la dirección del CETis 158 ó institución, para enriquecer los puestos de trabajo para su personal. Elaborarán un diagnóstico de la situación motivacional de su grupo o equipo, y de las acciones preventivas y correctivas para mejorarla. Diseñarán estrategias concretas para introducir y mantener una política de "trabajo enriquecido" en su medio laboral. En forma especial descubrirán la creatividad del poderoso factor motivante y que decidan involucrarse en la tecnología del desarrollo de la creatividad.	1. El ponente relajará al grupo y hará un repaso de las experiencias vividas hasta este momento. Ver apéndice i relajación. 2. El ponente pedirá la participación de un asistente para una síntesis de lo experimentado. 3. El ponente aplicará el apéndice j cuestionario del curso y ponente.	Después de la dinámica de relajación un asistente hará una síntesis de los temas vistos. Entrega de apéndice i.	60 min. 40 min. 40 min.	Música para meditación y grabadora con CD.

MODELO APLICADO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Para el Celis158

CP IGNACIO ROMEO MÉNDEZ RUÍZ

Tema	Objetivos	Actividades de Aprendizaje	Evaluación	Tiempo	Material
Preguntas, Respuestas	Concluir las actividades de éste curso modelo aplicado de motivación intrínseca a personal docente que labora en esta institución.	1. El ponente y cualquier "p" podrá responder a cualquier inquietud, comentario o sugerencia. 2. El ponente pedirá la participación de un asistente para una síntesis de lo experimentado.	Pertinencia y apropiación de conocimientos acerca de motivación intrínseca y sus posibles consecuencias.	45 min.	Música para meditación y grabadora con CD.
Cierre de actividades.	Que los "p" se sientan satisfechos con los logros alcanzados y que éstos sean transportados a las aulas y se refleje en un mayor índice de aprovechamiento de los alumnos y por consecuencia una disminución palpable de los índices de reprobación.	Llenado de apéndice j .	Los ("p"), entregarán cuestionario debidamente llenado. Ver apéndice j .	40 min.	

Total: 40 Hor

CAPÍTULO 6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En éste capítulo se presentan y analizan los resultados de las encuestas y los índices de reprobación. Al principio se exponen los resultados de reprobación de los semestres agosto 05 enero 2006 y se comparan con los resultados del semestre agosto 06 enero 2007; a continuación se exponen los resultados de la encuesta (apéndice “a”) del COSNET (Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica) en el que se destacan los resultados globales y las escalas de motivación; finalmente se tratan los resultados de la encuesta para medir motivación intrínseca (apéndice “b”). Estos últimos en un cuadro comparativo antes del curso y después de él.

Es importante mencionar que existe variación en los índices de reprobación de los semestres pares con respecto a los semestres nones. De aquí que se comparen resultados de inicio de ciclo tomando como base antes del MODELO APLICADO el semestre Agosto 05 – enero 2006, omitiendo datos de febrero – julio de 2005 y como resultado al semestre Agosto 06 – enero 2007, esto es después del curso.

Es evidente que existe un período en el que no se analizan resultados (feb – julio 06), esto con la finalidad de dejar pasar seis meses y validar la encuesta evitando un post efecto de alta motivación producto de la implementación del curso. Se sabe que los cursos tienen resultados de motivaciones que pueden durar dos meses y posteriormente desaparecer.

En otras palabras si se hubiese aplicado la encuesta dentro de los dos meses posteriores a la implementación del curso de motivación intrínseca, era predecible que los resultados arrojados por los instrumentos indicarían un aumento en los porcentajes de motivación como efecto del mismo curso, aunque esta fuera de carácter temporal y extrínseco.

El semestre que se deja pasar sin aplicación del re-test, evita el post efecto resultante de alta motivación (extrínseca) y permite la obtención de resultados objetivos, que se correlacionan con la práctica docente y con la disminución de los índices de reprobación.

El modelo aplicado de motivación intrínseca disminuyó la reprobación del semestre Agosto 06- enero 2007 con respecto del semestre Agosto 05 enero 2006, de la siguiente manera: **por alumnos: de 49.15%** (cuarenta y nueve punto quince por ciento) a **47.6%** (cuarenta y seis punto seis por ciento); con respecto a **grupos: de 27.36%** (Veintisiete punto treinta y seis por ciento) a **13.2%** (trece punto dos por ciento); y en cuanto a **especialidad: de 26.16%** (veintiséis punto dieciséis por ciento) a **14.07%** (catorce punto cero siete por ciento). Aumentó la motivación intrínseca en un **6.71%** (seis punto setenta y uno por ciento), y se aprecia en las tablas siguientes.

En la siguiente tabla 6.1, se exponen los resultados globales y se pueden apreciar los resultados del semestre agosto-enero por alumnos, por grupo y por especialidad, (en los tres casos se tomó como ejemplo al primero “A” de Máquinas de combustión, en el período agosto 05 – enero 06).

Tabla 6.1. TABLA DE RESULTADOS GLOBALES.

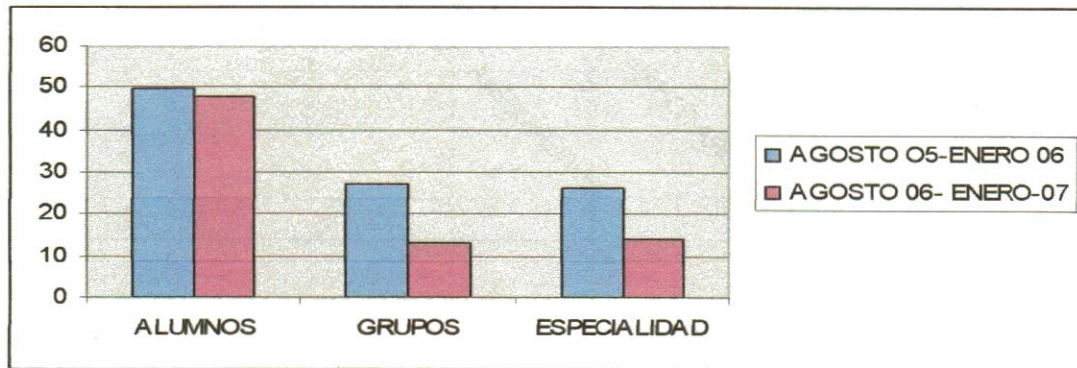
Agosto 05-Enero 06			Agosto 06 –Enero 07		
691 alumnos	Por grupo	Especialidad	675 alumnos	Por grupo	Especialidad
Máquinas de combustión 1° A=66% 3° A=60% 5° A= 60%	1°A=14.75% 3°A=22.6% 5°A=15%	17.45 %	Máquinas de Combustión 1° A= 56% 3° A= 60% 5° A= 59%	1° A= 21.7% 3° A= 22.6% 5° A= 11.6%	18.6 %
Contabilidad 1°B = 60% 1°C = 61% 3°B = 60% 3°C= 65% 5°B= 50% 5°C= 50%	1°B=40.38% 3°B=42.30% 5°B=37.83% 1°C=46.15% 3°C=63.33% 5°C=12.12%	40.35 %	Contabilidad 1° B= 76% 1° C= 56% 3° B= 51% 3° C= 63% 5° B= 54% 5° C= 50%	1°B= 21.5% 3°B= 13.57% 5°B= 13.75% 1°C= 22.25% 3°C= 20.14% 5°C= 12.12%	15.2 %
Laboratorista Clínico 1° D =60% 3° D =65% 5° D =70% 1° E = 60% 3° E = 20% 5° E = 10%	1°D=25.45% 3°D=60.97% 5°D=41.93% 1°E = 25.54% 3°E = 33.33% 5°E = 10.22%	32.90 %	Laboratorista Clínico 1° D= 60% 3° D= 74% 5° D= 68% 1° E= 60% 3° E= 20% 5° E= 0%	1°D= 18.85% 3°D= 30.12% 5°D= 16% 1°E= 20.16% 3°E= 4.77% 5°E= 0%	14.98 %
Enfermería 1° F = 60% 3° F = 50% 5° F = 31% 5° G= 25%	1°F = 23% 3°F = 15.05% 5°F = 6.24% 5°G= 11.07% 7°F = 0%	13.95 %	Enfermería 1°F = 52% 3°F = 48% 5°F = 23% 5°G = 22%	1°F = 10.59% 3°F = 13.5% 5°F = 3.48% 5°G = 2.56% 7°G= 0%	7.53 %
49.15%	27.36%	26.16 %	47.6%	13.2%	14.07 %

Aparentemente la diferencia en índices de reprobación es mínima, ya que el porcentaje por alumnos es de un diferencial de 1.55%; por grupos es de 14.16% y por especialidad que es el promedio del resultado de los grupos es de 12.09%. Se menciona que la diferencia es poca (1.55%), porque aunque los alumnos siguieron reprobando, en el diferencial de grupos se nota que de cuatro que reprobaban,

disminuyeron a dos, con excepción de la especialidad de máquinas de combustión interna que aunque aumentó en un 1.15%, este no es significativo.

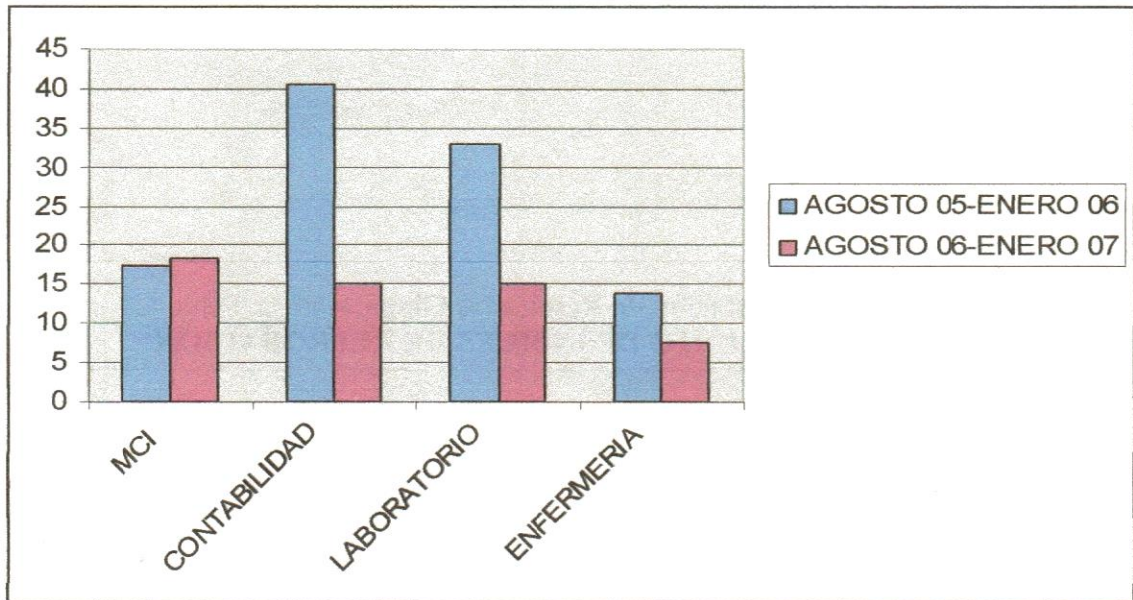
Esto quiere decir que en cuanto a disminución de los índices de reprobación el curso de motivación intrínseca provocó que la práctica docente al estar motivada, repercutiera de manera directa en los alumnos que reprobaban disminuyendo la cantidad de materias reprobadas.

**Gráfica 1. Representación de Resultados Globales de la Tabla 6.1
COMPORTAMIENTO DE ÍNDICES DE REPROBACIÓN**



En la siguiente gráfica se observan los resultados por alumnos y especialidades, así como el promedio de los semestres Agosto 05- Enero 06 y Agosto06 – Enero 07.

Gráfica 2. Resultados por alumnos y Promedio por especialidad de la Tabla 6.1.



Los resultados de la evaluación docente arrojados por la encuesta tipo a: con respecto a motivación se concluye que aumentó en un 23.33%, desapareciendo la desmotivación después de la aplicación del curso sobre motivación intrínseca. Se toma en cuenta al cien por ciento de la población y el análisis de resultados es el siguiente:

Las variables que mide la prueba del COSNET (Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica) son: planeación del curso, dominio de los contenidos de la materia, vinculación de teoría y práctica, disponibilidad del acervo bibliográfico, uso de material didáctico, motivación, evaluación del aprendizaje, relación profesor – alumno y responsabilidad del profesor. Estas son evaluadas por alumnos.

De estas variables la única que se tomó fue la de motivación. Cabe señalar que el resultado global hace referencia a todas las variables antes citadas, mismas que se enmarcan dentro de la valoración del profesor; así como a la responsabilidad docente, la participación con la institución y el compromiso docente. Las tres últimas son evaluadas por los departamentos de servicios docentes, servicios escolares, servicios administrativos, vinculación y planeación.

Esto indica que el resultado global es el producto de la evaluación de los departamentos y el alumnado en una muestra representativa o en la población. De ahí la importancia y validez de dicho instrumento.

Tabla 6.2. TABLA DE RESULTADO GLOBAL DE LA ENCUESTA DE MOTIVACIÓN (Antes y después).

%	Antes	DESMOTIVACIÓN		NULO	MOTIVACIÓN	
		Deficiente	Aceptable	Bien	Muy Bien	Excelente
13.3%	Excelente: 4 docentes				3	1
53.3%	Muy Bien: 16 docentes			7	9	
23.3%	Bien: 7 docentes			7		
10%	Aceptable: 3 docentes		3			
0%	Deficiente	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno

Total: 30 Docentes

Resultado Global De La Encuesta de Motivación

%	Después	DESMOTIVACIÓN		NULO	MOTIVACIÓN	
		Deficiente	Aceptable	Bien	Muy Bien	Excelente
23.3%	Excelente: 7 docentes			1	1	5
50%	Muy Bien: 15 docentes			2	10	3
20%	Bien: 6 docentes			5	1	
6.6%	Aceptable: 2 docentes			2		
0%	Deficiente	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno

Total: 30 Docentes.

Docentes	Motivados	Docentes	Nulidad	Docentes	Desmotivados	
13	34.33%	13	43.33%	4	13.33	Antes
20	66.66%	10	33.33%	0	0%	Después

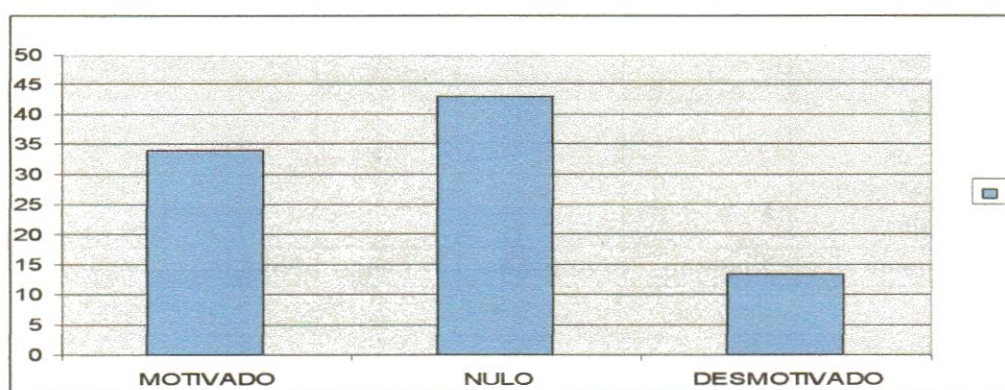
Para la interpretación del aumento de la motivación intrínseca se tomaron las escalas de muy bien y excelente. Bien se identificó como neutralidad y deficiente y aceptable como hipótesis de nulidad. En consecuencia se identificaron un total de un docente en nivel de Excelente; doce docentes, muy bien; trece docentes en bien; y cuatro docentes en aceptable; antes del curso.

Después del curso en las escalas de muy bien y excelente se identificaron 20 docentes; diez en bien y cero en aceptable y deficiente.

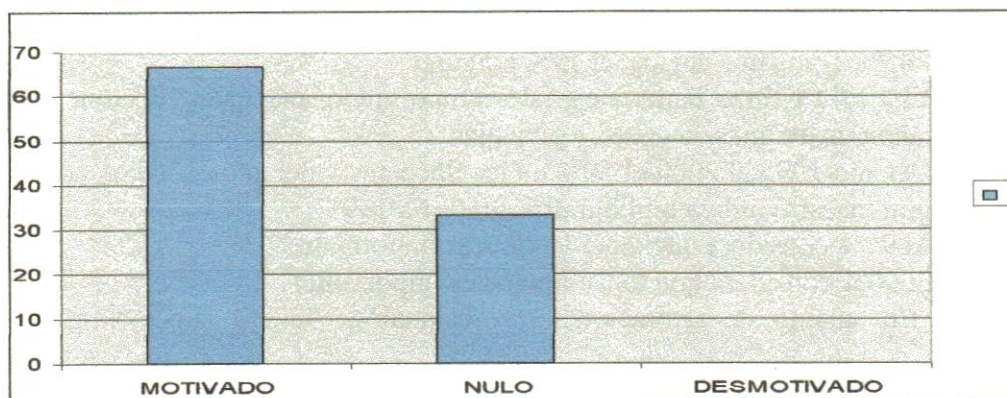
Antes del curso el 43.33% de los docentes estaba motivado, el 43.33% no estaba motivado, ni desmotivado y el 13.33, estaba desmotivado. En base a la escala de COSNET el 43.33%, estaba en un nivel muy bien o excelente de motivación; el 43.33% está en un nivel bueno de motivación y el 13.33% manifiesta una motivación aceptable o deficiente.

La importancia del curso de motivación intrínseca se constata al comparar los resultados. El 66.66% de los docentes estaba motivado, el 33.33 % no estaba motivado ni desmotivado y el cero por ciento, estaba desmotivado. En base a la escala de COSNET el 66.66%, está en un nivel muy bien o excelente de motivación; el 33.33% está en un nivel bueno de motivación y el 0% manifiesta una motivación aceptable o deficiente.

**Gráfica 3. Resultados de la encuesta de motivación
del COSNET presentados en la tabla 6.2
ANTES DEL MODELO APLICADO**



DESPUES DE APLICADO EL MODELO DE MOTIVACION INTRINSECA



Se puede concluir que se incrementó la motivación intrínseca, puesto que la encuesta (ver apéndice a) se aplicó seis meses después descartando con esto la posibilidad de tener un efecto extrínseco de motivación. Es importante señalar que los incrementos en la motivación fueron observados por los alumnos y la encuesta fue aplicada por la jefatura de servicios docentes.

En cuanto a la encuesta (ver apéndice x), se puede apreciar que en primer lugar mide motivación intrínseca (V1); construida a partir de seis aspectos, entre los que se encuentran; nivel de esfuerzo, (V1.1), nivel de satisfacción, (V1.2); expectativa, (V1.3); valoración laboral, (V1.4); sentido de responsabilidad, (V1.5); autorrealización y adaptación (V1.6).

Antes del curso.

V1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA = 78.32%

V1.1. Nivel de esfuerzo= 80%, equivalente al 13.33%

1. Nulo 0% Bajo 20% y alto 80%

V1.2. Nivel de satisfacción = 75%, equivalente al 12.5%

2. Satisfacción 75% insatisfacción = 25%

V1.3. Expectativa= 80%, equivalente al 13.33%

3. A veces 20% Si = 80% no = 0%

V1.4. Valoración Laboral. 90%, equivalente al 15%

4. Sin valor = 0% Muy valioso= 90% Poco Valioso = 10%

V1.5. Sentido de responsabilidad = 70%, equivalente al 11.66%

5. 7 faltas semestrales en promedio

6. 79% de avance programático

7. 70% entregan calificaciones dentro de las 72 horas que marca el reglamento, el 30% lo hace después.

8. El promedio de tiempo para preparación de cátedra es de 2 horas con 30 minutos semanales. El docente que menos utiliza: 30 minutos. El docente que más tiempo utiliza: 8 horas.

V1.6. Autorrealización y adaptación = 75%, equivalente al 12.5%

9. El 45% Toma dos cursos, el 55% ninguno
10. El 100% Utiliza materiales, tales como video, manuales, documentales, proyector, cañón, maniquíes, acetatos y películas.
11. Del año 1995 al 2000 el 50% de los docentes y del años 2000 en adelante el 50%, ningún maestro utiliza bibliografía anterior a 1995.
12. Al 90% considera que tener amigos es importante.
13. El 90% considera que tener amigos es importante.
14. En cuanto a aspiraciones profesionales, 53.3% superación; 30% actualizarse;
3.3% aplicar conocimientos; 3.3% titularse, 6.6% Terminar una maestría o postgrado; y 3.3 no contestó.
15. Se dedican a la educación para formar profesionales con valores, formar alumnos útiles a la nación, transmitir conocimientos, elevar la calidad educativa del alumno y para compartir experiencias.
16. Aunque todos contestaron, solo el 10% conoce los reglamentos y funciones docentes, mientras el 90% no.

Después del curso.

V1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA=86.49%

V1.1. Nivel de esfuerzo = 90%, equivalente al 15%

1. Nulo 0% bajo 10% y Alto 90%

V1.2 Nivel de satisfacción = 100%, equivalente al 16.66%

2. Satisfacción = 100% insatisfacción= 0%

V1.3 Expectativa = 80%, equivalente al 13.33%

3. A veces = 20%, si 80%, No=0%

V1.4. Valoración laboral. 90%, equivalente al 15%

4. Sin valor = 0% Muy valioso= 90% Poco valioso = 10%

V1.5. Sentido de responsabilidad = 84%, equivalente al 14%

5. 2 faltas semestrales en promedio
6. 88.3% de avance programático.
7. 80% entregan calificaciones dentro de las 72 horas que marca el reglamento, el 20% lo hace después.
8. El promedio de tiempo para preparación de cátedra es de 2 horas con 30 minutos semanales. El docente que menos utiliza: 30 minutos. El docente que más tiempo utiliza: 8 horas.

V1.6 Autorrealización y adaptación = 75%, equivalente al 12.5%

9. El 45% toma dos cursos, el 55% ninguno.
10. el 100% utiliza materiales, tales como video, manuales, documentales, proyector, cañón, maniquíes, acetatos y películas.
11. Del año 1995 al 2000 el 50% de los docentes y del año 2000 en adelante el 50%, ningún maestro utiliza bibliografía anterior a 1995.
12. Al 80% le interesa fomentar relaciones con los demás.
13. El 90% considera que tener amigos es importante.

14. En cuanto a aspiraciones profesionales: 53.3% Superación; 30% actualizarse; 3.3% aplicar conocimientos; 3.3% titularse, 6.6% Terminar una maestría o postgrado y 3.3. no contestó.

15. Se dedican a la educación para formar profesionales con valores, formar alumnos útiles a la nación, transmitir conocimientos, elevar la calidad educativa del alumno y para compartir experiencias.

16. Aunque todos contestaron, solo el 10% conoce los reglamentos y funciones docentes, mientras el 90% no.

Antes del curso los catedráticos obtuvieron un puntaje del 78.32 % en la variable uno (V1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA)

Después del curso los catedráticos obtuvieron un puntaje del 86.49% en la variable (V1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA)

Esto indica que la diferencia porcentual para motivación intrínseca es de un ocho punto setenta y uno por ciento.

Existen diversas variables que no se midieron y que están inmersas en el proceso de enseñanza aprendizaje, estas se pueden considerar dentro del proceso educativo mismo, y como respectivos al docente y al alumno; por lo que se sugiere que en posteriores estudios se consideren situaciones como la capacitación pedagógica del docente, incluso el género de los alumnos.

Dentro de estas variables una muy importante y que permitiría obtener una visión completa es la del tiempo, si se toma en cuenta un ciclo escolar completo para el estudio, y si se establecen otros cursos y/o capacitaciones que refuercen la práctica docente, se pueden obtener resultados contundentes con respecto a la disminución de los índices de reprobación.

Por otro lado para poder inferir resultados hacia otros planteles es necesario hacer un estudio previo y de ser viable implementar las encuestas, a continuación el curso y nuevamente hacer la medición para observar el impacto en el desempeño docente y en la baja de los índices de reprobación.

De repetirse los resultados o en su caso obtener menores porcentajes en reprobación de grupos, alumnos y/o especialidades, puede hacerse una propuesta a nivel estatal e incluso nacional, con la cual el curso sobre motivación intrínseca repercutiría de manera directa en el nivel medio superior.

Implicaría profundizar en el sistema educativo, mejorar el curso, estandarizar los instrumentos y conocer la realidad de cada plantel; dado que es distinta en el norte, el centro y el sur del país.

La exposición de resultados permite constatar que el curso de motivación intrínseca tiene correlación con la disminución de los índices de reprobación y que los efectos de dicho curso, se comprueban seis meses después de implementado, por lo que los resultados son válidos.

El diseño experimental del presente trabajo y los instrumentos para medir que el aumento de motivación intrínseca en la práctica docente, en el caso particular del CETis 158 estuvo relacionado con la disminución de los índices de reprobación.

Para finalizar se puede decir que existen limitantes que no pueden controlarse y que son parte del proceso educativo, que el curso tuvo los efectos esperados en este caso particular, que puede ser retomado por otros investigadores y aplicado en otros planteles y que el resultado en la baja de índices de reprobación se pueden predecir ya que la metodología de ésta investigación está sustentada en el método científico.

Anexo "a": Evaluación COSNET.

INSTRUCCIONES: Para contestar las preguntas, llena el óvalo correspondiente en tu hoja de respuestas. Ejemplo:

1. ¿Mostró interés por la clase?

RESPUESTA

- A) Sí
- B) Regularmente
- C) No

EL PROFESOR:

1. ¿Entregó el programa de estudios de la materia al inicio del curso?

- A) Sí (Completo)
- B) Incompleto
- C) No.

2. ¿Presentó los objetivos del curso, asegurándose que los alumnos los comprendieran?

- A) Sí
- B) Sólo enunció los objetivos pero no se aseguró de su comprensión
- C) No

3. ¿Presentó los objetivos de cada unidad o tema asegurándose de la comprensión de los mismos por parte de los alumnos?

- A) Sí
- B) Solo enunció los objetivos pero no se aseguró de su comprensión
- C) No

4. Durante el curso, ¿en qué porcentaje se cumplió con el programa de estudios?

- A) Del 80% a 100%
- B) Del 60% al 79%
- C) Menos del 60%

5. ¿Presentó el plan de trabajo que se desarrollaría durante el curso, asegurándose de que los alumnos lo comprendieran?

- A) Sí
- B) Sólo presentó el plan de trabajo pero no aseguró de su comprensión
- C) No

6. ¿Presentó, oportunamente, los criterios e instrumentos que se utilizarían para tu evaluación (calificación)?

- A) Sí
- B) Sólo presentó el plan de trabajo pero no aseguró de su comprensión
- C) No

7. ¿Explicó la relación de la materia impartida con otras materias del Plan de Estudios?

- A) Sí
- B) Sólo enunció el nombre de las materias que están relacionadas
- C) No

8. ¿Explicó cómo contribuye el contenido de la materia impartida al perfil de egreso?

- A) Sí
- B) Parcialmente

- C) No
9. ¿Impartió el contenido de la materia utilizando, ejemplos reales o del ejercicio profesional?
- A) Sí
- B) Lo hizo, sólo en algunas ocasiones
- C) No.
10. ¿Durante el desarrollo del curso, resolvió las dudas que se le presentaron?
- A) Sí
- B) Eventualmente
- C) No.
11. ¿Organizó pláticas escolares orientadas a la solución de problemas reales y del ejercicio Profesional (diseño de un sistema de captura de datos, realizar un inventario, calcular el área de un terreno irregular, etc.), con la finalidad de aplicar conocimientos revisados en clase?
- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca
12. ¿Solicitó la elaboración de trabajos de investigación orientados a la aplicación de teorías para dar respuestas a la solución de problemas reales?
- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca
13. ¿Proporcionó un listado de la Bibliografía básica por tema o unidad?
- A) Siempre
- B) Sólo para algunos temas o unidades
- C) Nunca
14. ¿Proporcionó bibliografía adicional con el fin de actualizar y ampliar los temas vistos en el curso?
- A) Siempre
- B) Sólo para algunos temas o unidades
- C) Nunca
15. Durante las clases, ¿utilizó materiales didácticos (resúmenes, cuadros sinópticos, mapas conceptuales, artículos, ejercicios, láminas, guías, folletos, etc.) que facilitaron el aprendizaje de los temas del curso?
- A) Si
- B) Utilizó materiales pero no facilitaron el aprendizaje
- C) No uso materiales.
16. ¿Consideras que los recursos didácticos (rotafolios, pizarrón, franelógrafo, gises, etc.), utilizados facilitaron el aprendizaje de los temas del curso?
- A). Si
- B) Utilizó recursos pero no facilitaron el aprendizaje
- C) No uso materiales
17. Durante el curso, ¿con el propósito de evaluar, exploró antes de abordar un tema, los conocimientos previos o experiencias que tenían los alumnos?
- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca
18. Durante el curso, ¿profuso actividades que contribuyeran al desarrollo de hábitos

de estudio?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

19. ¿Estableció un ambiente de comunicación y confianza, que permitió la expresión de ideas y el intercambio de éstas con el profesor y otros alumnos?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

20. Durante el curso, ¿aplicó y respetó los criterios de evaluación establecidos al inicio del curso?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

21. Para la evaluación, ¿utilizó los instrumentos, (cuestionarios, exámenes, trabajos de investigación, etc.) que propuso al inicio del curso?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

22. ¿Los temas evaluados correspondieron a los desarrollados durante el curso?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

23. Durante clases, ¿Se expresó con corrección y propiedad?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

24. ¿Consideras que la imagen que proyectó el profesor fue un ejemplo que ayudó a desarrollar o reafirmar valores, tales como la disciplina, responsabilidad, honestidad, respeto, puntualidad, amistad y solidaridad?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

25. ¿Asistió puntualmente al impartir su materia?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

26. ¿Revisó y entregó a tiempo trabajos de clase, ejercicios, investigaciones, tareas, etc., proporcionando elementos para mejorar tu aprendizaje, tales como: anotaciones y sugerencias?

- A) Siempre
- B) Ocasionalmente
- C) Nunca

27. Con base en el desempeño del profesor a lo largo del semestre, ¿qué porcentaje de los temas vistos consideras que aprendiste?
- A) Del 81% a 100%
 - B) Del 61% a 80%
 - C) Menos del 60%
28. ¿En términos generales, cómo consideras que fue el desempeño de tu profesor?
- A) Excelente
 - B) Muy bueno
 - C) Bueno
 - D) Aceptable
 - E) Deficiente

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!
DEVUELVE EL CUESTIONARIO Y LA HOJA DE RESPUESTAS AL
APLICADOR

Anexo b: Instrumento Para Medir Motivación Intrínseca

Objetivo: Con el presente instrumento se medirá el nivel de la motivación intrínseca, en la plantilla de docentes del CETis 158.

Muestra: Se aplicará individualmente al 100% de la muestra, mismo que son 30 docentes.

V1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

V1.1. Nivel de esfuerzo

1. En mi trabajo el nivel de esfuerzo es: Nulo: ____ Bajo: ____ Alto: ____

V1.2. Nivel de Satisfacción

2. Los resultados de mi trabajo me producen: Satisfacción: ____
Insatisfacción: ____

V1.3. Expectativa

3. Logro de mis expectativas laborales: A veces: ____ Si: ____ No: ____

____ Por ____ Qué: ____

____ Cuáles ____ son: ____

V1.4. Valoración Laboral

4. Considero mi trabajo como: Sin valor: ____ Muy Valioso: ____ Poco Valioso: ____

V1.5. Sentido de Responsabilidad

5. General mente tengo ____ faltas al semestre

6. Cubro un ____ % de contenidos del programa

7. Reporto calificaciones des pues de:

a). 48 hrs. De aplicado el examen ____ b) Menos de 48 hrs. De aplicado el examen ____

c). 72 hrs. De aplicado el examen ____ d) Mas de 72 Hrs. De aplicado el examen ____

V1.6. Autorrealización y adaptación

8. Cite el nombre de el (los) curso (s) que ha tomado durante el ciclo 2005 – 2006 ____

9. Como docente ¿Incluye nuevos materiales para impartir su cátedra?

Si: ____ No: ____ Cuáles: ____

____ La bibliografía que utilizó es del año:

a) 2000 en adelante ____ b) 1995 al 2000 ____ c) No utilizó d) De 1995 hacia atrás ____

11. ¿Cuánto tiempo le dedico a la preparación de mi cátedra? ____ Horas.

12. Me interesa fomentar relaciones con los demás si ____ no ____ Cómo ____

13. Considero que tener amigos es: Importante: ____ No importa: ____

Tengo amigos en: ____

lado a) El centro de trabajo: ____ b) Fuera del centro de trabajo ____ c) En ningún

14. ¿Cuáles son mis aspiraciones profesionales? _____

15. ¿Para qué me dedico a la educación? _____

21. ¿Conozco las funciones y reglamentos docentes? Cítelos (puede usar la parte de atrás).

Gracias por su colaboración.

Apéndice a. "Prueba objetiva sobre motivación".

Identifique en la sección B, el complemento adecuado para cada una de las frases incompletas de la sección A. Coloque en cada paréntesis la letra que corresponda.

SECCIÓN (A).

- a. La motivación tiene una fase carencial que consiste en.....
()
- b. La motivación tiene una fase de adaptación.....
()
- c. tiene una fase final que consiste en.....
()
- d. La motivación extrínseca existe cuando lo que promueven es
()
- e. Para motivar al personal y aumentar la productividad, la administración japonesa ideó ()
- f. La teoría que opone las necesidades del individuo y las necesidades de la institución
fue desarrollada por
()
- g. La teoría que opone las necesidades del individuo y las necesidades de la institución
fue desarrollada por
()
- h. Los factores higiénicos no motivan, pero cuando no existen
()
- i. Importantes factores higiénicos en el trabajo son
()
- j. La teoría integrada y jerarquizada de las necesidades humanas fue propuesta por
()

SECCIÓN (B).

- a. Se alcanza o cubre el objetivo, se satisface la necesidad momentáneamente, y cesa la necesidad del organismo
- b. Diversos actos (eslabonados), encauzados hacia la obtención de un objetivo que satisfaga la necesidad.
- c. La conciencia de la carencia o percepción de la ausencia o falta de algo para el propio desenvolvimiento.
- d. Provocan insatisfacción en el trabajador
- e. La seguridad, la buena remuneración, las políticas democráticas de la empresa.
- f. Chys Argyris
- g. Los círculos de control de calidad
- h. Frederick Herzberg
- i. Abraham Maslow.
- j. Al sujeto no es la tarea en sí, sino otras cosas en sí.

CLAVE: C, b, a, e, g, f, h, d, j, i.

Apéndice b. “Relación de adjetivos y frases”.

SECCIÓN 1

De la siguiente lista de adjetivos subraye cada uno de los tres que mejor reflejen su estado de ánimo en el presente:

Optimista	Desilusionado
Pesimista	Esperanzado
Lánguido	Conmovido
Enérgico	Asustado
Pasivo	Amigable
Agresivo	Hostil
Resignado	Deprimido
Desesperado	Entusiasmado
Obstinado	Indiferente

Los participantes comentarán sus respuestas con un compañero y descubrirán el impacto de las actitudes afectivas sobre el desempeño laboral.

SECCIÓN 2

Los participantes escogerán un pensamiento de los que se enlistan a continuación. Escribirán un breve artículo o pronunciarán un discurso de tres minutos sobre la frase elegida.

- El trabajo nos hace sentir fuertes y en esto consiste nuestro mayor placer.
- Inglaterra espera que cada hombre cumpla con su deber. (Nelson)
- No es perezoso solo el que nada hace, sino también el que podría hacer las cosas mejor de lo que las hace. (Sócrates)
- La pereza es la sepultura del hombre. (J. Taylor)
- Cuando tenemos muy poco de hacer no encontramos tiempo para hacerlo. (Lord Chesterfield)
- Trabajo pesado no es por lo general la acumulación de tareas livianas que no se hicieron a tiempo. (Henry Cooke)
- Es mejor gastarse que enmohecerse. (Cumberland)
- Muchas manos hacen que el trabajo sea liviano. (William Patten)
- Dar cada uno de acuerdo con sus habilidades y dar a cada uno de acuerdo con sus necesidades. (K. Marx)
- El trabajo más humilde y sencillo si se hace bien tiende a iluminar el mundo. (G. D'annunzio).
- No hay atajo sin trabajo. (Refrán)
- El que desde niño no empieza a trabajar muy pronto empezará a pedir. (Menelao)
- La pereza hace que todo sea difícil, el trabajo lo hace todo fácil. (B. Franklin)
- Digan lo que digan, los ricos, viciosos y los holgazanes, el trabajo agradable y útil, resulta todavía la mejor de las distracciones. (Ramón y Cajal).
- El hombre puede hacer todo lo que quiere, si quiere.
- El trabajo no consiste tanto en realizar algo que uno imaginaba, como en descubrir lo que uno lleva a dentro.

Apéndice c. “Inventario de metas”.

1. El instructor entregará a cada uno de los participantes la hoja “Inventario de metas personales”. Lo llenarán y comentarán en parejas o tríos
2. Los (p), Jerarquizarán en el orden de importancia que tienen para sí, las siguientes metas. Al evaluar la importancia de cada una, tendrán en cuenta el grado de satisfacción que implica el obtenerla y el grado de frustración y molestia que supone el no obtenerla.

I	II	METAS
		Habilidad y experiencia: Llegar a ser una autoridad en determinado (s) campo (s) de la ciencia, del arte o de la administración.
		Prestigio: Llegar a ser muy conocido y reconocido; Llegar a obtener premios y ocupar columnas en los periódicos.
		Independencia: Disponer de amplísima libertad de pensamiento y acción ser su propio jefe.
		Seguridad: Tener una posición lo más estable posible en lo laboral y en lo económico.
		Liderazgo: Llegar a ser un líder importante, con gran influencia para mandar a otros, organizarlos y controlarlos.
		Afecto: Disfrutar la amistad y cariño de gran número de parientes y amigos.
		Autorrealización: Desarrollarse al máximo como ser humano. Optimizar sus actividades creativas.
		Placer: Ser feliz disfrutando de las cosas buenas de la vida; diversiones, comida, bebidas, ropa fina, paseos, comodidades ...
		Deber: Realizar plenamente sus valores filosófico – religiosos.
		Riqueza: Ganar mucho dinero: Llegar a ser un millonario.

Columna I: Sus metas personales, según las ve usted.

Columna II: Sus metas personales, según las ve su consorte, o bien su jefe.

Gracias

Dinámica: “En busca de metas”

Material: Hoja de papel, lápiz y sobre para cada participante

Objetivo: Animar a los participantes a identificar sus fuerzas y debilidades y los pasos que necesitan dar en el compromiso para lograr sus propias metas.

- Dividirnos en subgrupos de 4 personas. Distribuir 2 hojas de papel, lápiz y un sobre a cada participante. Pedirles que escriban en una lista las 5 fuerzas que más les ayudarán en sus metas personales. (Estas fuerzas pueden ser en el campo de habilidades, conocimiento, rasgos, valores, etc.)
- Que compartan con las otras 3 personas.
- Pedirles que escriban ahora en otra lista 5 debilidades o deficiencias posibles de corregir, tales como conocimientos aún no tomados, libros no leídos, actividades no experimentadas o habilidades no desarrolladas.

- Que compartan con las otras tres personas.
- El instructor les hará énfasis en la necesidad de ponerse metas.

Pedirá que hagan otra lista de 5 pasos para el logro de esas (Remediar deficiencias, pulir y definir habilidades o cualidades).

Que escojan una o dos metas y escriban en otra lista las barreras, trabas u obstáculos que tienden a alejarlos de lograrlas.

- Cada participante irá mencionando a sus tres compañeros los pasos y obstáculos que cree encontrar para el logro de sus metas

Los demás les darán sugerencias de pasos a seguir, el orden de ellos para empezar ese mismo día y lo que va lograr cuando lo haga.

- Como último paso, el instructor pedirá a cada participante que escriba un contrato consigo mismo, comenzando con:

1. Voy a empezar ahora mismo con la siguiente meta personal:

Será:

2. Para (fecha) _____ comenzaré el siguiente paso para cambiar y crecer en la Dirección de mi meta personal porque ya tendré o habré logrado:

3. Durante los siguientes 5 días, voy a agrandar una de mis fortalezas con :

- Los participantes sellarán su sobre con su contrato adentro. Pueden llevárselo a casa o intercambiarlo con algún compañero haciendo una cita para compartir sus logros, lo cual puede servir de motivación mayor

Los contratos pueden ser preparados entre el instructor y los participantes para ayudarlos a obtener metas personales.

Apéndice d. “Significado del trabajo”.

Los participantes pensarán en la realidad del trabajo que actualmente desempeñan, calificarán cada uno en escala del 5 al 10 en los siguientes renglones:

Mi trabajo significa para mí...

1. Ser independiente
2. Experiencia profesional
3. Una forma de expresión y manifestación de lo mejor de mí
4. Ser útil
5. Una forma de alcanzar la dignidad personal
6. Relaciones valiosas
7. Integración comunitaria agradable y estimulante
8. Contribución social
9. Auto descubrimiento y autoestima
10. Ubicación social
11. Estructuración del tiempo

Apéndice e. “Madurez laboral”.

Los participantes entregarán al instructor la hoja: “Mi madurez laboral”. Llenarán individualmente y luego compartirán sus respuestas y sus reflexiones al respecto con un compañero escogido al azar.

Mi madurez laboral

1. ¿Tengo un alto grado de aceptación realista de las personas con quienes me toca trabajar?
2. ¿Qué hago para desarrollar en mí el gusto por mi actual trabajo?
3. ¿Suelo analizar el por qué de lo que estoy haciendo, y preguntarme si no hay acaso mejores modos de hacerlo?
4. ¿Soy tenaz en mi trabajo o con facilidad dejo las tareas a medias?
5. ¿Me intereso por conocer las relaciones de mis compañeros de trabajo ante mis compañeros?
6. Cuando puedo escoger, ¿Qué prefiero?: que me den órdenes muy precisas a modo de evitar yo la responsabilidad, o usar mi iniciativa y aceptar las consecuencias de tomar decisiones.
7. ¿Busco oportunidades de superarme y las construyo?, o espero que me vengan llovidas del cielo
8. Cuando se presenta la ocasión de aprender algo nuevo: Lo normal es que lo aproveche o, la dejo pasar.
9. ¿Me desempeño solo en defender mis métodos de acción y mis puntos de vista?, o sé integrarlos con los ajenos, a modo de lograr un enriquecimiento beneficioso para la institución.
10. En las circunstancias más difíciles de mi desempeño laboral, ante los problemas graves y urgentes, ¿Resisto al pie del cañón?, o fácilmente sucumbo y me doy por vencido, o busco a quién echarle la culpa

Apéndice f. "Actitudes ante el trabajo".

Los participantes entregarán al instructor la hoja "mis actitudes ante el trabajo". El ponente pedirá que la contesten rápidamente por escrito, para luego comentar en parejas o en tríos.

Mis actitudes ante el trabajo:

1. ¿Cuántas veces he estado a disgusto?
 - a). En mi trabajo actual _____
 - b). En mis diversos empleos _____
2. ¿Cuáles han sido las causas?
La tarea que me tocaba hacer: _____ Los jefes _____ Los compañeros de trabajo _____
Mi nivel dentro de mi escalafón _____ El sueldo _____ El horario _____
Las críticas de mis familiares o amigos con respecto a mi trabajo _____
Escrúpulos de consciencia: _____ Otras _____
3. ¿Me considero una persona positiva o negativa en los demás campos de la actividad, como el deporte, el ejercicio en general, el estudio, las relaciones sociales, las fiestas, etc.?, ¿por qué me califico así?

4. Cuando me he sentido mal en mi trabajo:

He estado:	Sano _____	Enfermo _____
Emocionalmente me sentía:	Mal: _____	Bien _____
Tenía problemas económicos:	Sí _____	No _____
Mi situación familiar o afectiva era:	Mala: _____	Buena _____
5. ¿Qué mínimo de condiciones necesito para estar satisfecho en mi actual trabajo? _____

6. ¿Qué estoy dispuesto a poner de mi parte para remediar las causas de mi insatisfacción en el trabajo?

7. ¿Puedo honradamente echar la culpa a algo o a alguien en particular, como responsables de mi malestar en el trabajo? ¿A quién o a quienes?

8. ¿Qué es lo que más me gusta de mi actual trabajo?

9. ¿Preferiría trabajar en otras cosas, en vez de seguir donde estoy?, ¿Para qué áreas tengo mejores capacidades y motivaciones?

10. ¿Considero el trabajo como una maldición de Dios por el pecado?,
¿Encuentro en las tareas del trabajo que desempeño, algo inmoral o contrario
a mi conciencia? _____
-
-

Apéndice g. “Comunicación en el trabajo”.

Los participantes entregarán al instructor la hoja “comunicación en el trabajo”

1. Estoy convencido de que en el trabajo estoy aislado, o que tengo necesidad de comunicarme genuinamente con mis compañeros y compañeras y con el personal de otros niveles. ¿Cómo se manifiesta mi convicción?
2. ¿Trato de conocerme a mí mismo y valorarme con sentido realista para fomentar así la comunicación con los demás, según mi índole y mis capacidades?}
3. ¿Me interesa conocer y comprender mejor a mis compañeros de trabajo?, ¿qué hago para lograrlo?
4. Cuando yo soy el emisor ¿se bien lo que quiero decir a cada persona y procuro ser claro en mi expresión, acentuando los aspectos más importantes del mensaje?, ¿busco la realimentación?
5. Si soy el receptor, ¿Sé escuchar lo que el otro me dice y lo hago con atención, sin adelantarme a su mensaje?, ¿acostumbro dar realimentación?
6. Si sé que mi modo de ser no ha hecho muy exitosa mi comunicación, ¿hago esfuerzos por quitar las barreras que le estorban, como por ejemplo, el mal carácter o sentimientos desfavorables hacia ciertas personas?
7. Sabiendo que lo que me comunican requiere interpretación y criterio personales, ¿Qué es lo que me guía: mis sentimientos y mi conveniencia o las intenciones de quien envía el mensaje, hasta dónde puedo conocerlos?
8. ¿Hasta qué punto me interesa lo que le sucede a los demás?, ¿cuántas veces he tratado de ayudarles por auténtico espíritu de servicio?
9. ¿En mi esfuerzo por comunicarme con jefes y compañeros, ¿busco una relación personal genuina con ellos o sólo usarlos y aprovecharlos?, ¿mi dinámica es “dar y recibir” o solo “recibir”?
10. ¿Qué puedo hacer para dar lo mejor de mí en mi ambiente laboral?, ¿Qué haré?

Apéndice h. * “Perfil de estrés”.

Contesta con honestidad el siguiente cuestionario.

- I. Tengo problemas para dormir (alguna forma de insomnio).
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
1. Me despierto antes de la hora y no concilio el sueño ____
2. Me cuesta conciliar el sueño ____
3. Duermo menos de seis horas ____
- II. Suelo andar agitado, y me cuesta trabajo relajarme
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- III. Soy irritable y me enoja mucho cuando las cosas no salen a mi gusto
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- IV. Me cuesta trabajo concentrarme
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- V. Encuentro muy poco interés en las actividades recreativas
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- VI. Tengo períodos prolongados de exceso de fatiga
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- VII. Tiendo a inquietarme por cosas que con mi preocupación en nada se arreglan
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- VIII. Mi trabajo afecta desfavorablemente a mi salud
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- IX. Me fijo para mis actividades, plazos casi imposibles y me empeño en mantenerlos a toda costa.
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
- X. Trabajo más de la cuenta y más allá de mis horas de trabajo
a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____
1. Diez horas diarias ____
2. Once horas diarias ____
3. Más de doce horas diarias ____
4. Además el sábado ____
5. Además el sábado y domingo ____

* Autor: Ignacio Romeo Méndez Ruiz.

XI. Las urgencias me llevan a perder de vista lo que es más importante en mi trabajo y en mi familia (tiranía de lo urgente sobre lo importante).

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

XII. Fumo

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

1. un cigarrillo al día ____
2. más de dos, pero menos de diez diarios. ____
3. hasta una cajetilla al día ____
4. más de una cajetilla al día ____

XIII. Bebo

1. Más de dos cubas o cervezas a la semana, pero menos de seis ____
2. Más de seis cubas o cervezas a la semana, pero menos de diez ____
3. Bebo más de diez cervezas o cubas a la semana ____

XIV. Recorro a sedantes

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

XV. Duermo ocho horas diarias

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

XVI. Realizo ejercicio

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

1. Una vez por semana ____
2. Dos veces por semana ____
3. Tres o más veces por semana ____

XVII. Realizo tres comidas diarias

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

XVIII. Tomo períodos vacacionales de al menos una semana al año

a) Si ____ b) A veces ____ c) no ____

XIX. Mi pasatiempo favorito es:

CALIFICACIÓN:

Del reactivo I al XIV, sumar un punto por cada sí (inciso a), restar uno por cada no (inciso c). Sumar uno adicional por cada ítem numerado del 1 al 5. En los reactivos I, X, XII y XIII. Restar un punto por cada sí o por cada inciso a. y sumar uno por cada inciso c.

Se bonifica un punto más si la persona contesta el reactivo XIX.

De 18 puntos o más Alto nivel de STRESS.

De 10 a 17 puntos Nivel medio de STRESS.

De 5 a 9 puntos nivel Bajo de STRESS.

Apéndice i. “Relajación”.

Objetivo: Que los participantes experimenten los beneficios de la relajación y la vivencia de su yo profundo en la trascendencia.

- El instructor irá leyendo lentamente:

Pónganse cómodos, sus espaldas rectas, las manos descansando sobre sus piernas, les hablaré ahora de tú, ya que este ejercicio va a cada uno de ustedes.

Cierra tus párpados, respira profundamente y al exhalar repite mentalmente y visualiza el número 2 tres veces.

Otra vez, respira profundamente y al exhalar repite mentalmente y visualiza el número uno, tres veces.

Ahora pon atención en tu cuero cabelludo y relájalo, siente cómo se aflojan tus cabellos, ahora tu frente, la piel que cubre tu frente. Sentirás una ligera vibración, un ligero hormigueo producida por la circulación.

Relaja completamente las tensiones y presiones de los ligamentos y así recorre sus ojos, mejillas y boca, aflójala; revisa que toda tu cara esté relajada.

Ahora baja a tu garganta, obsérvala por dentro y por fuera, relájala, relaja todos tus músculos. Ve bajando por tu cuello, relaja todas tus partes, interiores y exteriores.

Relaja ahora tus hombros, suéltalos, siente cómo se aflojan, se relajan y lleva esta relajación por tus brazos, antebrazos y manos. Siente la total relajación de tus dedos, aflójalos.

Ahora, relaja tu pecho, siente cómo se relajan tus pulmones y el corazón. Tu respiración es cada vez más tranquila.

Ve bajando tú a tu estómago, relájalo, siente la piel en contacto con tu ropa, recorre todos tus órganos internos, relájalos, siente cómo se sueltan tus músculos, así como la piel que nos cubre.

Ahora, relaja tus muslos, por dentro y por fuera, tus rodillas, aflójalas; tus pantorrillas, tus tobillos, fija la atención en tus pies, afloja ésta parte y lleva la relajación hacia los dedos de los pies, siente cómo cada dedo se suelta.

Siente cómo si tu cuerpo no te perteneciera. Lleva tu mente a un lugar de descanso, el que tú quieras, sea montaña o mar. Quédate ahí, gozando de todo lo que veas a tu alrededor; no pierdas ningún detalle. Guarde silencio por unos momentos. (El instructor guardará silencio por un minuto).

Ahora imagina un valle, rodeado a lo lejos por árboles y colinas; en el centro de éste valle imagina que eres una semilla, sembrada debajo de éste pasto verde; siente el calor de la tierra, su humedad, hacia arriba no vez nada. Poco a poco empieza a sentir que brota de ti algo que busca superficie, un tallo que empieza a crecer y traspasa la tierra. Ve la luz del sol, siente su calor.

El tallo se va convirtiendo en tronco, que cada vez se va ensanchando y alcanzando mayor altura. La savia que corre por su tronco, el calor y la luz del sol lo ayudan a crecer aún más. Ahora comienzan a brotarle hojas, sus ramas crecen, se bifurcan y extienden, comienzan a brotarle flores, flores que se convierten en frutos que caen como racimos. Todo aquel que pasa encuentra sombra y descanso bajo él y goza de sus flores y saborea de sus frutos.

Ahora imagina que ese árbol eres tú, sus raíces son tus pies, su tronco tu cuerpo, sus ramas y follaje tus brazos y cabeza; en lo alto de tu cabeza brilla el sol, en tus brazos y en tus manos hay racimos de frutos que como dádiva se ofrecen a los que pasan, a los que acoges en tu sombra y das descanso.

Apéndice j. "Cuestionario de evaluación".

El ponente proporcionará a cada participante un cuestionario de "evaluación" para que lo conteste.

Aportación de respuestas y comentarios.

El siguiente cuestionario tiene por objeto evaluar el curso y al ponente, así como ver en qué aspectos se ha modificado tu manera de ser, de pensar y de relacionarte con los demás. Para lo cual te pedimos que contestes sinceramente las siguientes preguntas:

1. ¿Haz descubierto algo nuevo en ti a través del curso? Si ☐ No ☐
2. ¿Qué cosas nuevas aprendiste en el curso?

3. ¿Crees que el curso le dio un nuevo significado a tu vida? Si ☐ No ☐
4. ¿Ha cambiado tu manera de pensar después del curso? Si ☐ No ☐
¿En qué forma?

5. ¿Ha cambiado tu manera de pensar después del curso?

No ☐ Mejoraron ☐

Empeoraron ☐

6. ¿Consideras importante la autoestima para tu vida? Si ☐ No ☐
¿Por qué?

7. ¿Te gustaría seguir participando en otros cursos de este tipo? Si ☐ No ☐
¿Por qué?

8. ¿Cómo te pareció el curso?

Excelente: ☐ Bueno: ☐ Regular: ☐ Malo: ☐

9. ¿Qué sugerencias tienes para el curso?

10. ¿Cómo te pareció la participación del instructor?

Excelente: ☐ Bueno: ☐ Regular: ☐ Malo: ☐

11. ¿Qué sugerencias tienes para el instructor?

GRACIAS

Apéndice k. Dinámicas Complementarias.

“No puedo”, “no quiero”

Material: Rotafolios y pizarrón.

Objetivo: Que los participantes se den cuenta de que el “no puedo” implica muchas veces algo que es posible, pero que se rehúsa uno a hacer, y el “no quiero” afirma la responsabilidad de las decisiones y acciones.

El ponente pedirá a los participantes que escojan una pareja; que cada uno escriba 10 frases que empiecen con “No puedo...”, que se refieran a su vida familiar, de trabajo, vida social, etc; y que las compartan.

Después de 5 minutos se pide a los participantes que releen las mismas frases, reemplazando “no puedo”, por “No quiero”.

Proceso: A todos los participantes en grupo se les pide que piensen, qué experimentaron con este cambio.

Compartir esta experiencia e ir anotando en el pizarrón las diversas aportaciones.

“Cosas que me encanta hacer”

Material: Hoja y lápiz a cada participante.

Objetivo: Que los participantes se den cuenta de sus valores y actuación.

El instructor pedirá a los participantes que haga una lista con 10 cosas que les encante hacer en su vida anotando al margen el número por orden de interés: del mayor interés (1) al menor interés (10).

Les pedirá luego que se dividan en grupos de seis personas que comparta las cosas más deseadas y las menos deseadas y sigan el proceso de valoración que afirma sus valores, basándose en las siguientes preguntas:

- ¿Lo afirmo en público cuando hay oportunidad de hacerlo?
- ¿Lo elegí entre varias alternativas?
- ¿Lo elegí después de considerar y aceptar las consecuencias?
- ¿Lo elegí libremente?
- ¿Mi conducta está de acuerdo con lo que pienso y digo?
- ¿Mis patrones de conducta son constantes y repetidos?

Proceso: Puesta en común.

- ¿Qué reacción tuvieron al ver los valores de los demás, si son diferentes a los suyos?
- ¿Tendieron a criticar o a enjuiciar?
- ¿Trataron de modificar los valores de otro creyendo que los suyos eran los correctos?
- ¿Hubo cambios en su escala de valores?

Dinámica: “Confiando en nuestro organismo”

Material: Una manzana por participante.

Objetivos:

1. Conocer la diferencia que existe entre integrar nuevas cosas dentro del organismo sin masticarlas, tragándolas, y por otra parte tomar consciencia de ello, saboreándolas, distinguiendo su sabor y textura.
2. (Se aplican también ideas y conceptos) y relacionar esto con la autoestima
3. Ayudar a los participantes a entender el significado de consultar al organismo para nuevas informaciones y conceptos.

Proceso:

- I. Se da a los participantes a un trozo de manzana y se les pide que lo coman como ellos acostumbran hacerlo. Se les da otro y se les pide que lo mastiquen durante 40 segundos y hasta entonces que lo traguen.
- II. Se les pide que describan la sensación que tuvieron al comer la manzana lentamente, y como creen ellos que será mejor asimilada.
- III. El instructor comenta a los participantes que la forma o estilo de comer se relaciona íntimamente con la de asimilar nuevas ideas, nueva información y nuevos conceptos. En nuevas ideas. Algunos pueden decir: “Tragó rápidamente sin masticar”: “Masticó rápidamente sin asimilar”; “Masticó lentamente antes de tragar”
- IV. El grupo puede comparar estos dos estilos de comer y los efectos que tiene en el organismo: ¿Cuál se integra mejor? Estas implicaciones se relacionarán con el tema del seminario.
- V. Se le pide al grupo que sugiera qué autoconcepto podrá tener una persona que come rápidamente o que traga sin masticar y lo hace de la misma manera con las ideas o información. Podrán decir frases como: “acepto todo lo que me dicen”, “No puedo discriminar”, “Lo tomo tal como viene”, “Soy capaz de decidir qué es lo que acepto o qué rehúso por mi mismo”, Etc.

Dinámica: “El árbol”.

Material: El dibujo del árbol que se hizo al empezar el curso.

Objetivos:

Que los participantes se den cuenta de que pueden y deben sentirse orgullosos de ellos mismos.

Que los participantes saquen su “árbol” de autoestima y le añadan capacidades y logros que hayan ido descubriendo a través del seminario. (Dar ejemplos como: haberse dormido en algo, ayudado a alguien, algún hecho que les dio satisfacción, etc.)

Proceso: Puesta en común.

Si cada día se desarrollaran estos valores, se acentuará el respeto y autoestima.

Dinámica: “Rol – playing” de “Reacción y creatividad”.

Objetivo: Que los participantes se den cuenta que en la reacción nos maneja el sentido y la razón, para crear una respuesta adecuada a las circunstancias y basadas en el **yo profundo**. Se transforma algo negativo en positivo. Se siente mejor con uno mismo y con el otro.

- Llamar a dos voluntarios para que dramatiquen la siguiente escena. (A cada uno se le dice su parte por separado).

Dinámica: “Creatividad”.

Material: Hojas, lápices y plumones de colores para cada participante.

Objetivo: Que los participantes se den cuenta de la presencia de su yo profundo en la creatividad; de que son capaces de imaginar, intuir y llevarlo a cabo. Que se den cuenta de la alegría que se siente al crear, como niños.

Los participantes irán escribiendo o dibujando, según las indicaciones que les de el instructor:

- Dos cosas que hayas creado
- Dibujo de algo que te interese.
- Lista de las cosas que podrías hacer en un embotellamiento.
- Dibujar una greca adecuada para un mueble, vestido o cuadro.
- Con las letras de la palabra “estampida”, hacer más palabras. En cada palabra se puede usar sólo una vez cada letra, menos la “A”, que puede repetirse una vez en la misma palabra.
- En 1815 Napoleón confinado en la isla de Elba, apareció en Francia queriendo reorganizar su ejército. Hacer 5 encabezados de periódico dando ésta noticia, yendo desde la máxima adhesión a él hasta el máximo rechazo.

Proceso: Comentario en subgrupo: ¿En cuál ejercicio se sintieron más creativos?, ¿Cuál les fue más fácil?, ¿En cuál gozaron más?

Puesta en común.

Dinámica: Cuestionario “La empresa y yo”

Material: Un cuestionario a cada participante.

Objetivo: Que los participantes se den cuenta qué tanto conocen la empresa en que trabajan y hasta qué punto están comprometidos con ella.

- Repartir el cuestionario a cada participante para que sea contestado.

Proceso: Comentarios en grupo.

Cuestionario: “La empresa y yo”.

1. ¿Qué es una empresa?
2. Hasta qué punto conoces la empresa en la que trabajas?
 - a. ¿Qué objetivos persigue?
 - b. ¿Cómo está organizada?
 - c. ¿Qué política sigue?
 - d. ¿Cuándo y para qué se formó?
 - e. ¿Qué necesidades y valores la motivan?
 - f. ¿Qué normas tiene?
 - g. ¿Qué capacidades y limitaciones tiene?
3. ¿Cómo la evalúas
4. ¿Qué perspectivas de desarrollo le ves?
5. ¿La aceptas?
6. ¿La respetas?
7. ¿La estimas?
8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a ella?
9. ¿Te sientes parte importante de ella?
10. ¿Qué estás dispuesto a hacer por ella?

Dinámicas: “Frasas Incompletas”.

Material: Hoja de “Frasas incompletas” a cada participante.

Objetivo: Que los participantes tomen conciencia de su trabajo y de las relaciones de grupo.

Proceso: Comentarios a las respuestas. Repartir a cada participante la hoja de “frases incompletas” para que la contesten.

1. Cuando entro por primera vez en un nuevo grupo, me siento ...
2. En el trabajo mi punto fuerte es ...
3. Intento mostrar a los demás que soy ...
4. En el trabajo temo a menudo que suceda ...
5. Para mí la confianza es sobre todo cuestión de ...
6. La clase de persona con la que tengo más dificultades para relacionarme es ...
7. En este grupo me he dado cuenta de que ...
8. Me siento más cerca de los demás cuando ...
9. En el trabajo mis puntos débiles que tendría que mejorar son ...
10. En mi opinión, en un grupo como el nuestro es ...
11. Para mí lo más motivador en el trabajo es ...
12. Pienso que lo que le falta a un grupo como el nuestro es ...
13. Al llegar a ésta sesión me he dicho que ...
14. En un grupo como el nuestro no es fácil integrar a personas que ...
15. En general, no me gusta un estilo de dirección que ...

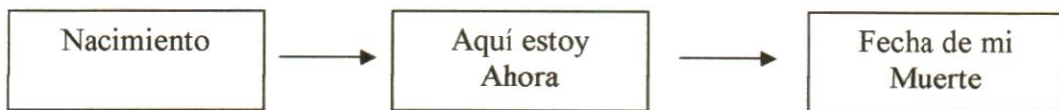
Dinámica: “Una larga y alegre vida”.

Material: Hoja y lápiz para cada participante.

Objetivo: Que los participantes conscienticen que la vida es el aquí y ahora, que se puede planear el futuro e ir en busca de los logros, pero que la felicidad y satisfacción, así como la paz interna, es una labor del propio individuo aquí y ahora.

Proceso: Tomar un trozo de papel y trazar una línea horizontal que lo crucé. Colocar puntos en los dos extremos de la línea.

El punto de la izquierda representa la fecha de nacimiento (Escribirla abajo). El punto del otro extremo representa la fecha de la muerte. Sobre este punto se escribe el número de años que se crea se va a vivir. Debajo de éste punto, escribir la fecha estimada de la muerte. (Se espera que se desee una vida larga y útil.



Poner un punto que represente dónde se está ahora en la línea entre el nacimiento y la muerte. Después poner la fecha de hoy debajo de éste punto. Ésta línea, la línea de la vida, ¿Representa una vida larga y alegre?, ¿Una buena vida?, ¿Una vida que vale la pena?, ¿Llena de sentido?

Hacia la izquierda de la fecha de hoy, sobre la línea, escribir unas palabras que representen lo que se cree que se ha logrado hasta ahora. Hacia la derecha de hoy indicar con una o dos palabras algunas cosas que se quieren hacer o experimentar antes de la muerte.

Debe recordarse que muchas celebridades con muchos logros, han obtenido muy poco personalmente porque no tienen una paz interna.

Los logros externos cuentan hasta cierto punto, pero en éste caso, logro significa hacer lo que se pueda en uno mismo, dentro de las propias capacidades.

Mirar ésta sencilla, pero significativa línea de vida: Estudiarla y pensar en ella. Quizá más tarde quiera uno referirse a ella nuevamente para que se asiente en la conciencia. ¿Cuánto tiempo le queda para lograr una vida significativa y valiosa?

Puesta en común de lo que se sintió y pensó al realizar éste ejercicio.

BIBLIOGRAFÍA

- A mitad de la jornada: Avances en la educación 2001 – 2003. SEP: México.
- Anastasi Anne. “Psicología Aplicada”. Volumen 1, Psicología del personal.
- Arnaz, J.A. (1991). “La planeación curricular”. México: Trillas.
- Asignatura Económica, Conceptos Básicos, Primer Semestre de Bachillerato, SEP/ México, D. F. 1994, pp. 263-265
- Bee, Helen. (1994). “Desarrollo humano”. Oxford: México
- Biblioteca Harvard de Administración de Empresas. “Motivación de Liderazgo”. Ed. Expansión. México D. F. 1984.
- Bijou Sydney, Ribes Iñesta, Emilio. “Modificación de la conducta organizacional”. Ed. Trillas. México 1972.
- Botello Mier, Oscar. “Hacia Usted” Una nueva motivación en la enseñanza. Ed. CECSA, México, 1985
- Calderón, Jorge. “Calidad en el aula”. México D. F. 1999.
- Chiavenato, Idalberto. “Introducción a la Teoría General de la Administración”. Ed. Mc. Graw – Hill, Santa Fe de Bogotá, 1995.
- Conceptos Básicos / 1er. Semestre / Telebachillerato/SEP. 1997. p. 257
- Cueli, José, y cols. “Teorías de la personalidad”. Trillas: México. 1997.
- De Sánchez, Margarita A. “Comprensión y Adquisición del Conocimiento”. Trillas: México. 1998
- Díaz Barriga, Frida, y cols. “Metodología del diseño curricular para la educación superior” México: Trillas. 1990.
- Papalia E. y Cols. “Desarrollo Humano”, Ed. Mc. Graw Hill 1989.
- Papalia E. y Cols. “Psicología” Ed. Mc. Graw Hill, 1989.
- Evaluación del ingreso en la educación media superior. 2003
- Evaluación de los profesores de la educación media superior tecnológica, CETis 158
- Enero – Diciembre, 2002
- Evaluación institucional, CETis 158, Agosto 2002 / Enero 2003
- Fingerman, Fadiman, J., Fragar, Robert. “Teorías de la personalidad”. Harla: México. 1979
- González Garza, Ana María “El enfoque centrado en la persona: Aplicaciones a la educación”. Trillas: México. 1991
- H. Nolker, E. Sfeldt, “Formación profesional, enseñanza, currículo, programación” Ed. Reverté S. A. México 1994.
- H. Vroom, Víctor, L. Deci, Edgard. “Motivación y alta dirección” Ed. Trillas, México 1990.
- Bassis, Henri. “Maestros ¿Formar o transformar?, Gedisa editorial. España 1999.
- Hernández, hdez. Pedro. “Psicología de la educación. Corrientes actuales y teorías aplicadas”. México 1991.
- Hunter Lewis. “La cuestión de los valores humanos” Ed. Gedisa. España, 1998.
- J. Aldag, Ramón., P. Brief, Artur. “Diseño de tareas y motivación de personal” Ed. Trillas: México 1983.
- Kolb, David A., Rubin, Irwin m., Melatyre, James m. “Psicología de las organizaciones” PPh Prentice Hall.

- LL. Cummnings, P. Schwab Donald P. "Recursos Humanos" Ed. Trillas, México 1985.
- Ley General de Educación, Secretaría de Educación Pública, Diario Oficial de la Federación 13 de Julio de 1993.
- Lundgren. "Dirección Organizativa, Sistemas y Procedimientos". Diana Técnico.
- Maslow, Abraham. "El hombre autorrealizado" Ed. Cairos. Barcelona 1979.
- Mc Farland, Dalton E. "Administración de personal" Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1973.
- Mc Gregor, Duglas., "Mando y motivación", Ed. Diana México 1989.
- Moreno L., Salvador "La educación centrada en la persona" Manual Moderno, México. 2da. Edición 1983.
- Moreno, Florentina. "Hombre y Sociedad en el Pensamiento de Fromm" Fondo de Cultura Económica: México.
- Programa de desarrollo DGETI 2001 - 2006-10-24
- Ringer Robert J. "Sea el número" Ed. Grijalbo 1984
- Rodríguez Estrada, Mauro "Psicología de la Creatividad." Ed. Pax Mex. México 3ª Edición 1995.
- Rogers, Carl. "El proceso de convertirse en persona" Ed. Paidós. Buenos Aires 1977.
- Rojas Soriano, R. "Guía para realizar investigaciones sociales" México Plaza y Valdez. 7ª Edición 1991
- Rosembaun, Bernard. "Cómo motivar a los empleados de hoy" Ed. Mc Graw-Hill. USA MEXICO 1982.
- Rue y Byars. "Administración Teoría y aplicaciones". Ed. Alfa Omega. México D. F. 1994
- Sánchez Guzmán, Francisco. "Introducción al estudio de la Administración". Ed. Limusa. México 1976.
- Satir, Virginia, "En contacto íntimo: Cómo relacionarse con uno mismo y con los demás" México: Arbol Editorial. 1994.
- Satir, Virginia, "Tus diversos rostros: El primer paso para ser amado". México, Pax Mex. 1978.
- Satir, Virginia, "Terapia familiar paso a paso" México Pax. Mex. 1983.
- Schien Edgar. "Psicología de las Organizaciones"Ed. PPH México: Prentice Hall.
- Sistema integral de datos estadísticos (2002) Pág. 5/ Planeación y evaluación / CETis 158.
- Stephen P. Ropbbins. "Comportamiento Organizacional" Prentice – Hall Hispanoamérica.
- W. Gellerman, Saul "Motivación y productividad", Ed. Diana, México.