

1. CAPÍTULO

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EL AULA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN

Las teorías contemporáneas de la motivación, han preparado el camino que explican nuevas maneras de motivar en la actualidad. No obstante, una diferencia muy importante entre aquellas primeras teorías y las contemporáneas radica en su alcance. Muchas de las teorías que se propusieron durante el siglo XIX y principios del XX explican la conducta total de todas las especies que se denominan teorías molares.

Los conductistas explican la motivación en términos de relaciones estímulo-respuesta y los teóricos cognitivos contemporáneos continúan interpretando la conducta desde el punto de vista de las perfecciones, expectativas y valores de la persona.

La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una experiencia subjetiva con tres tipos de manifestaciones: conductual, fisiológica y cognitiva.

Existen muchas maneras de incentivar el aprendizaje, es decir un buen desempeño según la posición y orientación del docente. Algunos profesores buscan constantemente nuevos métodos para aumentar la activación y motivación

de sus alumnos. Si una persona está poco o nada motivada, un aumento de motivación o activación provocará por lo general una mejora del desempeño.

La educación ecuatoriana ha venido desarrollándose dentro de paradigmas empiristas, en donde no ha existido el interés y la motivación por aprender, reduciéndose únicamente hacia una educación memorística que no refleja el cambio en la persona que aprende por qué no siente la gana de transformarse en función de lo que aprende sino simplemente en conformarse en cumplir exigencias extrínsecas a su voluntad.

En nuestro país lamentablemente no se da aún la debida importancia a este tema que requiere la educación para lograr aprendizajes significativos. Los avances que se han dado en el estudio del tema han permitido comprender que la motivación es lo que induce al ser humano a generar acciones.

En el ámbito laboral, por ejemplo se ha puesto mayor atención al aspecto de la motivación toda vez que el comportamiento es motivado y orientado hacia objetivos y resultados.

Por lo tanto, mediante el manejo de la motivación, el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de esta se sientan más satisfechos.

Es así como la motivación se convierte en un estímulo importante, entre otros, que permitirán canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajo hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

El ser de la educación es inducirle al estudiante a pensar y a aprender, lo cual será posible a través de la motivación. Siendo ésta, uno de los factores que genera y provoca entusiasmo en la juventud. La aplicación de la motivación en las instituciones educativas es inevitable por cuanto se observan en los alumnos

timidez, miedo, o un sentimiento de rechazo, o un auto imagen pobre, factores que constituyen posiblemente el principal obstáculo para la realización de los alumnos.

La motivación y su influencia en el desarrollo del trabajo en el aula serán investigadas de acuerdo a las exigencias de la institución, y al requerimiento de necesidades de los docentes y estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

En la actualidad al aplicar metodologías activas de Formación por Competencias se pone en ejecución una nueva propuesta curricular. La transición hacia estadios formales del pensamiento resulta de la modificación de estructuras mentales que se generan en las interacciones con el mundo físico y social. El ciclo de aprendizaje planifica una secuencia de actividades que se inician con una etapa exploratoria, la que conlleva a la manipulación de material concreto y continúa con las actividades que facilitan el desarrollo conceptual a partir de las experiencias recogidas por los alumnos durante la exploración. Luego, se desarrollan actividades para aplicar y evaluar la comprensión de esos conceptos, lo que implica el cambio del anterior conductismo a un aprendizaje cognitivista con fundamentos psicopedagógicos, impulsando a los estudiantes a ser personas pensantes, críticas como fruto de una real y permanente motivación escolar.

1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO

La desmotivación escolar por parte de los docentes ha traído consecuencias negativas en el proceso interaprendizaje del estudiantado del país. En nuestra provincia este fenómeno educativo se mantienen en similares condiciones, debido que aún los docentes se encuentran en una labor académica pasiva, hecho que se transmite al estudiante quien reacciona con mucha tranquilidad.

La insuficiente motivación es consecuencia de una inadecuada metodología que se aplica en el proceso enseñanza aprendizaje en el aula y que tiene que ver con muchos aspectos de carácter emocional en la labor profesional en calidad de docente. En muchas instituciones educativas se labora con una gran apatía, a una gran cantidad de maestros no les interesa que la educación esté en un nivel mayor o menor del que se encuentra.

Sin lugar a duda este agudo problema obedece a una falta de motivación, la cual es a su vez producto de una serie de dificultades que a menudo se presentan en la vida del sistema educativo. La desmotivación del docente conduce a la insatisfacción de las necesidades.

1.2.3. PROGNOSIS

Si no se aplican un programa motivacional adecuado para motivar a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, el desempeño del trabajo en el aula mantendrá el sistema tradicional de enseñanza aprendizaje, generando estudiantes sin deseo ni interés en aprender, repercutiendo en su futuro profesional e incumpliendo los objetivos institucionales.

Es necesario buscar alternativas mediante nuevas propuestas y estrategias para formar docentes con deseo de progreso, autorrealización, criterio formado, reflexión, autovaloración y con capacidad de impartir a través de metodologías dinámicas los conocimientos a los estudiantes.

1.2.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la motivación influye en el desarrollo del trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?.

1.2.5. INTERROGANTES

¿Cuál es el nivel de motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?.

¿Cuál es el nivel de desarrollo del trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato?.

¿Existe una alternativa de solución a la problemática de los factores motivacionales que influyen en el desarrollo del trabajo en el aula de los docentes?.

1.2.6. DELIMITACIÓN

1.2.6.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se realizo en el periodo septiembre 2007 agosto 2008.

1.2.6.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se llevo a cabo en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las fuerzas que generan todas las actividades de nuestras vidas sin duda alguna es la motivación, razón por la cual la presente investigación conlleva a la búsqueda de nuevas alternativas que permitan conocer las necesidades y requerimientos del trabajo en el aula de los docentes.

Verificar que la práctica de una adecuada motivación facilite el aprendizaje significativo aspecto que se requiere para que todas las asignaturas sean procesadas en el intelecto y resumidas con fines de transferencia.

Tiene una proyección socio-económica, ya que la información constituye una herramienta de apoyo para mejorar los niveles de enseñanza que servirán de gran utilidad para innovar las políticas de motivación aplicadas en la actualidad y de esta manera pretender formar profesionales de éxito.

La investigación es factible de realizar pues existe acceso y la colaboración de las Autoridades, docentes y alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

El impacto de esta investigación será entonces de profunda influencia al diseñar una propuesta alternativa de motivación para generar aprendizajes significativos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Establecer la influencia que tiene la motivación en el desarrollo del trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de motivación que tienen los docentes de la Facultad Ciencias Administrativas.

- Identificar el nivel de desarrollo de trabajo en el aula de los docentes de la Facultad Ciencias Administrativas.

- Diseñar un programa motivacional para mejorar el trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas.

2. CAPÍTULO MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A nivel de todo el país existen estudios e investigaciones sobre la motivación, como: La falta de motivación permanente y su incidencia en el bajo rendimiento estudiantil en el decimo año de educación básica del Colegio Nacional Eloy Alfaro de Quito, durante el año lectivo 2004-2005, realizada por el señor Garcés Pazmiño Ángel Gabriel, pero esta no ha contribuido eficazmente a mejorar la calidad de la educación. Existen aportes como el documento de la Reforma Curricular en el cual se da relevancia a la motivación, pero no se ha investigado a la motivación que influyen en el trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación estará ligada bajo el enfoque crítico – propositivo.

El problema seleccionado parte de un estudio socio - económico, de la recolección de datos empíricos pretendiendo llegar a evidenciar el problema y sus consecuencias.

Requiere de sustentos científicos que orientaran el camino de la investigación en forma concreta y centrada, considerando que las políticas de incentivos existentes requieren cambios que alteraran el entorno.

El enfoque estará contemplado con una propuesta que genere cambios y mejoren el trabajo en el aula de los docentes a través de los incentivos.

2.3. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

La investigación orientada por la corriente crítico propositivo se preocupa por la relación entre el ser y el pensamiento, interpretando la realidad independientemente del pensamiento, y que está en permanente cambio, lo que hace que la ciencia no tenga verdades absolutas.

2.4. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

La educación es parte de la superestructura del país que produce y reproduce las condiciones sociales imperantes, conservándolas y transformándolas, en la que existe antecedentes históricos, contradicciones históricas con interacción de personas y no insumos y de procesos antes que resultados. La educación y el liderazgo están íntimamente relacionados entre sí, pues un ente social como tal debe actuar con capacidad, criterio social para beneficio de su persona y la sociedad

2.5. FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA

El sistema educativo tiene como meta formar personas capaces de decidir su propio destino social, en este sentido la práctica educativa se concibe como un compromiso político, moral y con voluntad social que conduzca a la práctica de valores.

Los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia. El centro o el "lugar" de los valores es el hombre concreto que existe con los demás en el mundo para realizar su propia existencia. Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre.

Generalmente con la educación se pretende que los educandos aprendan y desarrollen los valores que se que se consideran importantes y que se deben

fomentar valores como: la Libertad, la Justicia, la Equidad, la Fraternidad, la Dignidad humana (que contempla el desarrollo integral del individuo e incluye dentro de la misma el ejercicio pleno de las capacidades humanas, conocimiento y respeto por los derechos humanos, entre otros.

2.6. FUNDAMENTACION EPISTEMOLÓGICA

El Materialismo Dialéctico considera que el conocimiento se da a partir de la actividad, la acción y la praxis, siendo la base del conocimiento las necesidades del hombre, por esta razón se establece una relación directa entre teoría y praxis.

El hecho de trabajar sobre instrumentos de conocimiento con las operaciones intelectuales y con materiales adecuados nos permite generar más conocimientos iniciando una reacción en cadena en la producción de conocimientos que no es posible generar con la enseñanza tradicional memorística y enciclopédica, trabajando de manera adecuada se consigue que el alumno sea autónomo en la búsqueda y generación de conocimientos.

2.7. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica Ambato esta bajo reglamentos y disposiciones de la ley:

- Ley de Educación Superior.
- Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato.
- Reglamento de Escalafón Docente.

2.8. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.8.1. TEORÍAS MOTIVACIONALES

Al hacer una perspectiva contemporánea a cerca de la motivación, nos encontramos con que Landy y Becker, ha clasificado diversos enfoques modernos con respecto a esta teoría, creando así cinco categorías, las cuales son:

1. Teoría de las Necesidades: Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

Existen diversas teorías de las necesidades, las cuales se citarán en el orden que creímos conveniente para realizar comparaciones y adjuntar opiniones sobre las mismas.

1.1 La Jerarquía de las Necesidades de Maslow.

Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

Cuando un profesor, no encuentra satisfacciones en su trabajo, sólo centra su atención en satisfacer las necesidades de los estados inferiores de la Teoría motivacional de Abraham Maslow, los cinco estudios que considera Maslow como generadores de motivación en el trabajo son los siguientes:



Figura 1. Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow

Necesidades fisiológicas: Se refieren a la necesidad de trabajar para obtener un sueldo que permita garantizar la subsistencia. Éstas son las necesidades de nivel inferior.

Necesidades de seguridad: En el momento en que las necesidades fisiológicas están razonablemente satisfechas, las de este estadio empiezan a motivar el comportamiento. Dentro de este apartado podemos ubicar: la estabilidad laboral, la seguridad que ofrece el grupo de compañeros de trabajo y la seguridad con la actuación del Equipo Directivo.

Necesidades sociales: Se refieren a la pertenencia a un grupo, el ser aceptado por los compañeros, tener amistades, dar y recibir estima, etc.

Estas necesidades son las que hacen surgir grupos de amistad dentro de cualquier organización. Si estas necesidades sociales son frustradas (porque pueden ser vistas por el Equipo Directivo como gérmenes de oposición) mediante un control exagerado de las mismas, las personas pueden comportarse de manera que se muestren hostiles hacia los objetivos de la organización, negándose, por ello, a colaborar.

Necesidades del yo: Son las que están relacionadas con la autoestima, como: la confianza en sí mismo, la independencia, el éxito, el status, el respeto por parte de los compañeros, etc. Estas necesidades son de las más difíciles de alcanzar. En cualquier organización es muy difícil que las personas de nivel jerárquico más bajo las pueda tener satisfechas.

Necesidades de autorrealización: En el lugar más alto de la pirámide de necesidades se encuentra las que permiten desarrollar nuestras potencialidades de ser creadores en nuestro trabajo. Es muy difícil poder satisfacer este tipo de necesidades en nuestros centros educativos, ya que dedicamos gran parte de nuestros esfuerzos a poder satisfacer las necesidades de los niveles más bajos.

Un profesor desmotivado tendrá fundamentalmente activadas las necesidades fisiológicas (sueldo, tiempo libre...), las necesidades de seguridad (la relación profesional con el grupo de compañeros, la actitud de limitarse a cumplir el mínimo exigido, la búsqueda implacable de factores de incoherencia de la política del Equipo Directivo...) y las necesidades sociales (relación afectiva con el grupo de compañeros y con el Equipo Directivo), prestando muy poco interés en las necesidades motivadoras de cariz psicológico como son las necesidades del yo y las necesidades de autorrealización. Maslow (1954).

1.2 Teoría de los Dos Factores de la Motivación.

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

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la institución, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la institución y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción.

2. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la institución sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

El efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

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

motivación. Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como Factores de Higiene (factores que eliminan la insatisfacción). Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas en su puesto, Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores (factores que aumentan la satisfacción por el trabajo), los factores que incrementarán la satisfacción en el trabajo.

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

La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.

La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

CUADRO 1. Factores de Frederick Herzberg

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su INSTITUCIÓN).
El trabajo en sí. Realización. Reconocimiento. Progreso profesional. Responsabilidad.	Las condiciones de trabajo. Administración de la empresa. Salario. Relaciones con el supervisor. Beneficios y servicios sociales.

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

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

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

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

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

Los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta en el ámbito de la motivación:

- **Necesidades de Existencia o Existenciales**
Necesidades básicas. Consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad.
- **Necesidades de Relación**
Estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas.

- **Necesidades de Crecimiento**

Deseo de crecimiento interno de las personas. Incluyen las necesidades de estima y la de autorrealización.

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

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

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

La necesidad de aplicación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás.

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

Pueden encontrarse a veces personas que temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, puede resultar un motivador de suma importancia.

En cambio, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante.

De lo anterior podemos decir que cada una de las teorías anteriores muestra la satisfacción de algunas necesidades más importante que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo.

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

2. Teoría de la Equidad: "La teoría de la Equidad sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo – recompensa y la razón de esfuerzo – recompensa de otros en situaciones parecidas". Stacey Adams.

El factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben.

Esta teoría se manifiesta y se enfoca sobre la base del criterio que se forma la persona en función de la recompensa que recibe comparándola con las recompensas que reciben otras personas que realizan la misma labor o con aportes semejantes.

Las personas son diferentes así como la forma o método a emplear para el análisis de un aspecto concreto. Cuando una persona entiende que se ha cometido con ella una injusticia se incrementa su tensión y la forma de darle solución es variando su comportamiento.

3. Teoría de la expectativa: En este caso David Nadler y Edward Lawler dieron cuatro hipótesis sobre la conducta en las organizaciones, en las cuales se basa el enfoque de las expectativas:

- La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente.
- Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización.
- Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.
- Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.

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

Las expectativas del desempeño-resultado: Las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta.

Valencia: El resultado de una conducta tiene una valencia o poder para motivar, concreta, que varía de una persona a otra.

Las expectativas del esfuerzo-desempeño: Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectará las decisiones sobre su conducta. Éstas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado.

4. Teoría del Reforzamiento: Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner. En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico que puede expresarse así:

“Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto,

es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida”.

Ayuda que se presta en ocasión o necesidad. Reparación para fortalecer una cosa que puede flaquear o amenazar ruina.

Es un planteamiento conductual que argumenta que los refuerzos condicionan el comportamiento, es decir, un administrador que motive a sus empleados alentando los comportamientos deseados, es decir, que recompensen la productividad, el alto desempeño y el compromiso, y que desalienten los comportamientos no deseados, como el ausentismo, el deterioro del desempeño y las ineficiencias.

Tipos de refuerzos:

El refuerzo positivo.- El refuerzo positivo implica aparejar un comportamiento o resultado deseado con recompensas o retroalimentación, por ejemplo: una persona que trabaja vendiendo zapatos recibe el 10% por cada par de zapatos vendidos; el comportamiento deseado: la venta de zapatos, va aparejado con la recompensa económica. Esta retroalimentación da forma al comportamiento porque fomenta el comportamiento reforzado o recompensado para que se repita. Si el comportamiento no es el que desea un superior o un cliente, los refuerzos que se repiten y derivan en aproximaciones sucesivas al comportamiento deseado pueden hacer que el comportamiento real se acerque más al comportamiento deseado.

El refuerzo negativo.- En el refuerzo negativo la persona actúa para detener un estímulo desfavorable, es decir, el individuo se retira de una situación indeseable cuando se presenta el comportamiento no deseado.

La supresión: En la supresión se elimina pasivamente un comportamiento no deseado, reteniendo el refuerzo positivo. Normalmente, al no aplicarse el refuerzo positivo se logra que cesen los comportamientos que se quieran.

El Castigo: El castigo elimina un comportamiento no deseado, imponiendo un hecho negativo después del comportamiento no deseado.

Estímulo adverso: El castigo también puede tener consecuencia para los observadores, pues los disuade de caer en un comportamiento similar, o puede reforzar, en forma positiva, el comportamiento que se castiga.

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

Christopher Early y Christine Shalley describen cuatro fases para establecer metas:

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

La norma es aceptada, estableciéndose así la meta, y la conducta se dirige hacia la meta. Las metas específicas y las metas difíciles son las que llevan a un alto desempeño.

A finales de la década del sesenta, Edwin Locke sostuvo que las intenciones de trabajar dirigido hacia una meta, se constituían en una fuente muy importante de motivación en el trabajo, puesto que actúa también como un estímulo interno. Cuando las metas difíciles son aceptadas, se consigue un mayor

desempeño. Otro punto importante es que la retroalimentación lleva a un mejor desempeño que el que se consigue cuando no existe.

Como es natural pensar, las metas fáciles son, probablemente, más aceptables; pero aun siendo esto verdad, cuando un empleado acepta una meta que percibe como difícil, ejercerá niveles de esfuerzo más elevado hasta que la consiga, la disminuya o en todo caso la abandone.

Cuando los individuos participan en el establecimiento de sus propias metas, se obtiene en la mayoría de los casos un mayor desempeño. La ventaja que posee el hecho que lo individuos participen en el establecimiento de sus propias metas, consiste en que al hacer esto, podría ser que el individuo acepte la meta como un objetivo en el que debe trabajar, además es más probable que acepte una meta difícil, pues se sentiría más comprometido por el hecho que él ha participado en su elaboración.

En lo que se refiere a retroalimentación, se debe diferenciar que no todas ellas son iguales de eficientes, la que proporciona una mayor ayuda puede ser la autogenerada, que es en la que el mismo trabajador es capaz de monitorear su propio progreso. Pero siempre es bueno tener en cuenta la retroalimentación de una persona que está observando nuestro desempeño desde afuera, pues vería la situación con más objetividad.

La investigación sobre el establecimiento de las metas como factor motivacional del comportamiento laboral ha intentado recientemente determinar algunos aspectos del proceso por el que se llega a establecer esos motivos y llegan a ser aceptados por el sujeto. Es necesario pues un mayor conocimiento del proceso de establecimiento de metas, expectativas e intenciones con el fin de determinar más adecuadamente sus efectos motivacionales sobre el comportamiento humano.

2.8.2. PROCESO MOTIVACIONAL

Dentro de las características del proceso motivacional, se dice que:

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

2.8.3. VARIABLES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE MOTIVACIÓN

El proceso de la motivación se efectúa mediante una serie de pasos (acontecimientos) antes, durante y después que una persona actúa; mediante la explicación de una gráfica generalizada por K.B. Madsen podemos resumir dichos pasos para poder comprender como se mecaniza ésta:



Figura 2. Proceso de la motivación K.B. Madsen.

El aprendizaje de nuevos conocimientos a cualquier edad y nivel sigue un patrón bastante similar, tanto a nivel infantil, juvenil, adulto o senil. Persiguiendo de antemano mostrar los hechos que involucren similitudes de aprendizaje en los humanos, tomemos como ejemplo, hacer modelado con arcilla

en una clase de niños de siete años. (Todos necesitamos explorar y manipular nuestro medio; pocos, salvo ciertos enfermos, pueden estar sentados inmóviles e indiferentes a las acciones externas).

Al distribuir la arcilla para modelar entre los niños, pocos se resistirán a dar forma a la arcilla. La mayoría de ellos goza con este tipo de manipuleo (por muchas razones) y sienten la pulsión hacia una actividad constructiva (o a veces destructiva) con el material. Sienten satisfacciones cuando aparece una forma reconocible, cuando el maestro da su aprobación, o simplemente por el contacto con el material. El desafío no es interminable. El deseo inicial de modelar se desvanece (también por muchas razones), y podemos extraer la conclusión de que hubo una disminución de la pulsión.

La probabilidad de que el ciclo de acontecimientos se repita es alta en caso de éxito. Cuando un niño ha creado un objeto útil, atractivo o personalmente satisfactorio, es posible un refuerzo de la secuencia. La necesidad de aprobación social en el niño también puede cumplirse cuando el maestro u otros niños elogian el objeto acabado.

Las secuencias que son exitosas conducen al aprendizaje. En este caso, se estimulan las habilidades manuales y perceptivas. Pero también las secuencias fracasadas pueden llevar al aprendizaje, incluso cuando se aprende a no repetir la tarea, porque brinda poca satisfacción. Los niños aprenden pronto que ciertas actividades conducen directamente a la desaprobación. En tal caso, la secuencia será inhibida mediante el proceso denominado extinción. La tarea del maestro consiste en hallar secuencias alternativas para llegar a metas satisfactorias y educativas. Sea cual fuere el objetivo del maestro (mejoramiento de habilidades manuales, perceptivas o de aprendizaje), debe encontrar caminos que ofrezcan la posibilidad de satisfacción y disminución de la necesidad con el fin de facilitar un aprendizaje positivo. El castigo, aunque necesario en ciertas circunstancias, surte a menudo el efecto de interrumpir una secuencia sin reemplazarla por otra aceptable.

Una vez emprendido con el ejemplo, podemos analizar al detalle las etapas que se presentaron e irles asignando una secuencia que se repite en todos los casos, y que constituyen por si mismos variables y etapas propias de la motivación.

Pulsiones

La pulsión puede definirse como un estado de excitación que lleva a la acción. Los conocimientos sobre el origen de la fuerza motivadora son escasos, y el maestro dispone de poca información. Estamos conscientes de los estímulos internos (los órganos, el cerebro) y externos (la visión de un alimento o una excitación general causada por una situación que relaciona algunos estados emocionales) además de esto, no se tiene ninguna imagen clara de los estados pulsionales internos y externos.

La Actividad, la Satisfacción y la Disminución de la Pulsión

No se puede tácitamente separar estas etapas de la motivación puesto que su existencia es mutua y están íntimamente relacionadas; veamos porque son importantes para el aprendizaje. Cuando la excitación llega a un nivel suficiente, se movilizan el cuerpo o la mente. Algunos autores conciben la actividad resultante como un "comportamiento para alcanzar una meta". Así, "las exigencias internas de los estados pulsionales son tales que impelen al individuo a buscar medios de gratificación" (Silloniz Adolfo, 2005). El cuerpo no ha de moverse necesariamente, puesto que la excitación puede estar relacionada con la solución de un problema matemático que no requiere más que una mente despierta. Leer un libro para adquirir conocimientos es otro ejemplo de actividad no manifiesta. El "comportamiento para alcanzar una meta" supone que se siga en una cierta dirección. La función del maestro consiste en imprimir esa dirección, y gran parte de su planeamiento de las clases gira en torno de idear maneras en que los alumnos puedan adquirir conocimientos en forma fructífera. El alcanzar y el

planear metas mal organizadas pueden surtir efectos desastrosos sobre la moral de trabajo de los alumnos. Las técnicas de "descubrimiento", deficientemente ideadas, pueden dar origen a alumnos frustrados que no tienen idea de lo que deben descubrir, que juntan laboriosamente su ignorancia combinada (participación de la clase sin intervención del maestro) y a menudo se sienten innecesariamente inseguros en caminos tan abiertos como la adquisición de conocimientos. Puede llegarse desafortunadamente a la disminución de la pulsión mediante formas alternativas y poco aceptables de actividad con las que los alumnos se desesperan.

2.8.4. LA MOTIVACIÓN

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. "Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía." [Solana,RicardoF.,1993].

Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. [Stoner,James,y otros.1996].

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

La motivación del docente dependerá de gran manera de dos factores 1) como la persona se auto estimule y 2) como lo estimula el medio.

La motivación es un estado de estimulación interna que resulta de una necesidad y que, generalmente inicia, guía y mantiene un comportamiento o conducta orientado al logro de una meta u objetivo a alcanzar.

Algunos docentes han descuidado el alcance, las repercusiones positivas que una buena motivación puede generar en sus estudiantes. Desde luego, ello se atribuye en gran medida por la ausencia del conocimiento que se tiene sobre los factores motivacionales y cómo inciden en el comportamiento, creatividad, en resultados que favorezcan a los actores involucrados, especialmente a quien se motiva.

El docente moderno debe interrelacionarse con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificado con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas.

No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan.

En cada clase tiene el docente la oportunidad de optimizar el tiempo que se le da para motivar a sus alumnos puede obtenerse resultados que favorezcan a todos, Para ello debe saber manejar adecuadamente los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima organizacional, que den paso a una excelente integración de alumno profesor.

La motivación laboral es una herramienta muy útil a al hora de aumentar el desempeño de los docentes ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad, su sistema de creencias, etc.

2.8.5. EL CICLO DE LA MOTIVACIÓN

Según lo planteado la motivación se puede describir a través de un ciclo ya que cada vez que se cumple una meta nuestra personalidad crea una nueva necesidad.



Figura 3. Ciclo de la motivación

En base al ciclo de que muestra la figura 4. se explicara cada uno de los pasos:

1. Personalidad del individuo: hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regañón o un elogio. La persona que quiere tener éxito aun cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor. Para las personas inteligentes no existe la suerte, pero si la oportunidad, se puede ver que de alguna manera hay personas que ante la adversidad ven siempre una oportunidad de mejora y de poder demostrar toda su capacidad; en la personalidad se ve la necesidad de encontrar otra para que la anterior tenga algo en que basarse, del último pensamiento se puede tener la idea de concatenar la responsabilidad del individuo con la capacidad que pueda tener este para tomar las decisiones

adecuadas por último pero no menos importante, si la persona es entusiasta existe la gran posibilidad de que tenga un gran interés en lo que se le diga o le toque hacer en el trabajo.

2. Deseos y necesidades: las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales según esta clasificación podemos incluir a como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así porque son requisito para una vida decente) como por ejemplo una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

3. Motivación obtenida: sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen las autoridades. Al ver que tan complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

4. Objetivos y metas: en el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograrla la meta y surge la fuerza (motivación) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio pero por lo general en la vida docente hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones, cuando los resultados no corresponden con nuestras expectativas, solo podemos renovarnos o reasignarnos, en el momento en que llegamos al límite y no se logra conseguir el objetivo por

más esfuerzo que se hizo, aquí es donde la personalidad del individuo resalta ya que tiene que adaptarse a las nuevas condiciones que se le imponen y para superarlas y lograr su meta este debe de cambiar ante sus obvias realidades y reinventarse así mismo ya que si no lo hace es muy probable que no logre cumplir con sus necesidades de esta manera se cierra el ciclo de la motivación si no se logra obtener la meta se llega de nuevo a la personalidad y aquí tiene lugar el cambio; otra manera de cerrar el ciclo es en el momento en que cumplimos con la necesidad y en ese instante nuestra personalidad origina una nueva necesidad ya sea básica o personal. [Santos.J.A.1993].

2.8.6. LA EXISTENCIA DE LA MOTIVACIÓN

El estudio de la motivación es amplio y complejo. Sin embargo, en el presente trabajo se compacta y resumirá los detalles más relevantes. Entre estas podemos plantear por lo menos tres inquietudes importantes:

1. ¿Qué nos impulsan a ser entes activos?.

Tenemos que especular acerca de los resortes internos de la acción, varias explicaciones surgieron en forma de teorías de la motivación. Ninguna de ellas se la halló enteramente satisfactoria, y el principal valor de tales teorías para el maestro reside en ofrecerle un fondo contra el cual puede evaluar tentativamente sus experiencias en cuanto a los problemas motivacionales en el aula.

Una manera de ver esas teorías consiste en considerarlas como “un continuo desde lo biogenético (que tiene sus orígenes en procesos biológicos) a lo socio-genético (que tiene sus orígenes en procesos sociales)” (Herriot Meter, 1997). Las teorías biogenéticas, preferidas por los fisiólogos, hacen hincapié en mecanismos biológicos innatos, como los instintos o necesidades biológicas, considerándolas como los patrones que definen nuestras acciones. Las teorías socio-genéticas ponen de relieve la influencia formativa de los determinantes

culturales. Entre estos dos extremos encontramos opiniones más moderadas que asignan un lugar tanto a las influencias biológicas como a las sociales.

Consideraremos cuatro de esas teorías que se extienden a lo largo de un continuo de teorías del instinto, fisiológicas, psicoanalíticas, de campo y de pautas culturales. Existen, por supuesto, autores como Skinner, en cuyas teorías no hay lugar para especulaciones acerca de lo que pueda suceder dentro de nuestros organismos. Se impresiona más por los mecanismos del estímulo y respuesta, los que pueden observarse y manipularse al estudiar algunos problemas como los de la formación de hábitos o los efectos del castigo, el premio y la privación.

2. ¿Por qué el actuar de las personas no es igual en todos?

Nos comportamos de maneras características, porque la experiencia nos ha enseñado que ciertas respuestas son (a corto o a largo plazo) más eficientes que otras. Cuando un deseo se fortaleció en el pasado mediante la adopción de ciertos comportamientos, parece razonable suponer que la misma conducta se repetirá en circunstancias similares.

3. ¿Cómo se produce un cambio de dirección en una actividad?

Mediante un proceso de manipulación extrínseca es posible modificar pautas de comportamiento. Los hábitos pueden "quebrarse" y sustituirse por otros. Las pautas nuevas ocupan el lugar de las viejas, premiándose (o reforzando) aquéllas y no premiando, o castigando, éstas.

2.8.7. FACTORES DE MOTIVACIÓN EN EL DOCENTE

Los principales factores de motivación son: La personalidad del profesor, su presencia física, su voz, su facilidad, naturalidad y elegancia de

expresión, su dinamismo, su entusiasmo por la asignatura, su buen humor y cordialidad junto con su firmeza y seguridad.

El interés que el profesor revela por las dificultades, problemas y progreso de sus alumnos, tanto en conjunto como individualmente. En fin, una personalidad dinámica, sugestiva y estimulante, con acentuadas características de liderazgo democrático.

El material didáctico utilizado en las clases: mapas, cuadros murales, proyecciones cinematográficas, vídeos, programas de ordenador, etc. en fin, todo lo que haga al asunto más concreto, intuitivo e interesante.

El método o las modalidades prácticas de trabajo empleados por el profesor: discusión dirigida, grupos de trabajo, competiciones, juegos, representaciones teatrales, organización y ejecución de proyectos, exposiciones de trabajos, excursiones para observar y recoger datos, experiencias de laboratorio, etc” (Freire Florida 2004).

2.8.8. MOTIVACIÓN DEL APRENDIZAJE

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades.

Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen en la conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras. Tal vez se les acepte e interiorice como deberes, responsabilidades o se las incorpore en el autoconcepto propio; pero también se les puede rechazar. En cualquiera de tales casos, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se

integre la personalidad del individuo aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil.

La razón es que la recompensa en sí no motivará a la persona a menos que sienta que el esfuerzo desplegado le llevará a obtener esa recompensa. Las personas difieren en la forma en que aprovechan sus oportunidades para tener éxito en diferentes trabajos. Por ello se podrá ver que una tarea que una persona podría considerar que le producirá recompensas, quizá sea vista por otra como imposible.

La motivación no es un problema exclusivo de la enseñanza y del aprendizaje. Está presente en todas las manifestaciones de la vida humana, condicionando su intensidad y su eficacia.

La motivación negativa, aunque eficaz hasta cierto punto (pero inferior a la motivación positiva), es antisicológica y contraeducativa, transformando a los alumnos en inseguros, tímidos, cobardes, hipócritas y violentos; aunque atienda con alguna eficacia a los objetivos inmediatos de la instrucción, es perjudicial a los intereses más fundamentales de la educación, comprometiendo la formación saludable y armoniosa de la personalidad de los alumnos.

El aprendizaje como actividad personal, reflexiva y sistemática que busca un dominio mayor sobre la cultura y sobre los problemas vitales, exige de los alumnos:

- o Atención y esfuerzo sobre áreas nuevas de observación, de estudio y de actividad.

- Autodisciplina, con el sacrificio de otros placeres y satisfacciones inmediatas, para realizar los estudios y cumplir las tareas exigidas. }
- Perseverancia en los estudios y en los trabajos hasta adquirir el dominio de la materia de estudio, de modo que sea de utilidad real para la vida.

“Para conseguir que los alumnos aprendan, no basta explicar bien la materia y exigirles que aprendan. Es necesario despertar su atención, crear en ellos un genuino interés por el estudio, estimular su deseo de conseguir los resultados previstos y cultivar el gusto por los trabajos encomendados. Ese interés, ese deseo y ese gusto actuarán en el espíritu de los alumnos como justificación de todo esfuerzo y trabajo para aprender.

Motivar es despertar el interés y la atención de los alumnos por los valores contenidos en la materia, excitando en ellos el interés de aprenderla, el gusto de estudiarla y la satisfacción de cumplir las tareas que exige.”(Técnicas de la motivación 2003).

Etapas en el Mecanismo de la Motivación

- El mecanismo de la motivación se desarrolla en tres etapas:
- Aprehensión de un valor para su vida y sus aspiraciones.
- Los alumnos se convencen de que pueden conseguir ese valor.
- Liberación del esfuerzo personal para conquistar el valor.

2.8.9. TIPOS DE MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE

Distinguimos estos tipos de motivación:

- **Negativa**, con estos aspectos:

Física: castigos físicos, azotes, privaciones de salida, merienda o recreo.

Psicológica: palabras ásperas, persecuciones, guerra de nervios, desprecio, sarcasmo.

Moral: coacción, amenazas, reprensiones, humillaciones públicas, reprobación

- **Positiva** de dos clases:

Intrínseca: interés positivo por la materia en sí como campo de estudio y trabajo.

Extrínseca: interés resultante, no tanto de la materia en sí, como de las ventajas por ella ofrecidas, o del profesor que la enseña, o del método que el profesor sigue, o del grupo de alumnos a que pertenece.

2.8.10. LA MOTIVACIÓN COMO MOTOR DE APRENDIZAJE.

La motivación es un fuerte motor generador de conductas inconscientes, en los bancos de la memoria emocional están almacenados recuerdos, sentimientos y hábitos relacionados con las actividades cotidianas, incluyendo los procesos de aprendizaje académico. Este almacenamiento interviene predisponiendo al individuo a encontrar placer o presentar rechazo para cada una de las actividades de la vida diaria. Algunas situaciones en las que los bancos de memoria se activan pueden ser positivas para el aprendizaje y otras negativas.

2.8.11. DOCENCIA

El docente como líder transformador y promotor social tiene una gran responsabilidad contraída con la sociedad y, dentro de ella con las masas populares. Éstas esperan un apoyo sostenido para seguir venciendo las resistencias y prejuicios que tradicionalmente le han sido adversas y poder entonces alcanzar mejores niveles de vida con base en la superación intelectual, cultural, de formación profesional y de madurez ideológica.

En efecto, la función del docente en este caso se destaca con excepcional importancia, y sólo en la medida en que él sepa interpretar y hacerla prevalecer podrá la educación liberarse del tutelaje convencional de quienes han pretendido desviarla de su importante función promotora del cambio social. De ahí la relevancia de la investigación que logró conceptualizar un modelo de acción comunitaria que favorezca el rol del docente como autor y actor de las transformaciones en las organizaciones educativas.

2.8.12. PERFIL DEL DOCENTE

A pesar de que todos los elementos son importantes, el profesor es posiblemente uno de los componentes decisivos de cualquier proceso de formación. El profesor debe considerarse un proveedor de formación cuyo cometido es la satisfacción de necesidades de formación a través de su participación en el diseño y desarrollo de programas. A continuación se exponen aquellas consideraciones que parecen más relevantes en relación con el profesor.

El docente es el actor principal a la hora de hacer los cambios en la búsqueda de una educación de calidad, ya que son agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza y aprendizaje, facilitando las ocasiones de aprendizaje y enseñando a aprender; puede intervenir en los complejos sistemas que conforman la estructura social. Las reformas educativas se traducen en las instituciones educativas y llegan al aula por medio del docente.

El docente, para brindar un sentido completo a su perfil, debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes; ser creativo e intelectual y además, inspirar en los alumnos la búsqueda de la verdad.

El rol del docente en el abordaje teórico-práctico de los contenidos será el de mediador del aprendizaje, guía y asesor permanente en la investigación durante la especialización del estudiante y acceso del mismo a los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que involucra el proceso de formación.

El perfil

Son las características , capacidades, competitividades e incumbencias, que ha de tener un profesional, aquellos conocimientos, habilidades, actitudes, valores y otros, que le permitan asumir con responsabilidad su profesión y desempeñar con eficiencia, su cargo, puesto o función.

Solo así tendremos un profesional competente, eficiente y preparado para enfrentar las necesidades de transformar el mundo y, hacer de ese proceso social individual, un proceso de maduración y enriquecimiento humano.

Sintetiza la manera de actuar del profesional, por tanto un conjunto de competencias académicas, afectivas y tecnológicas, en armonía con los aspectos de desarrollo económico, social y cultural y la producción de bienes y servicios.

En el ejercicio del rol profesional intervienen factores consecuentes con el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

Este nuevo enfoque supone que “los docentes actuarán como guía, como modelos, como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El actor

central del proceso es el alumno apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecer” (Tedesco, C. 1998).

2.8.13. ESTILOS DE EDUCACIÓN.

Los estilos de educación que siguen los educadores pueden clasificarse de formas diversas, entre éstas destacamos la clasificación siguiente:

- **Autoritario o clásico:** Es el estilo seguido por el profesor que se concentra en el objetivo de suministrar información a los alumnos. Los alumnos sólo se han de preocupar de escuchar y apuntar todo lo que el profesor explica.
- **Democrático - liberal:** Los principales objetivos perseguidos por el profesor están relacionados con la consecución y perfeccionamiento, destrezas y actitudes por parte de los alumnos. El peso del educador en clase se reduce en beneficio del aumento de la participación de los alumnos.
- **Democrático:** El profesor intenta que los alumnos optimicen al máximo su capacidad intelectual, así como su desarrollo integral como personas. La participación de los alumnos es mucho más activa que el estilo autoritario y la relación de profesor - alumno es más de igual a igual.
- **Autogestionario:** El profesor es ante todo el facilitador de un proceso en el que los alumnos participan integralmente. Esta participación va desde la fijación de objetivos hasta la exposición de temas en clase.
- **“Dejar hacer” o “laissez faire”:** El profesor se convierte en un mero espectador pasivo y deja que los alumnos lo hagan todo. Es un estilo peligroso si el grupo no es suficiente maduro, ya que es más difícil que se

2.8.14. LA ACTITUD Y LA APTITUD DEL EDUCADOR.

La actitud es la postura que se adopta frente a una idea o acción, así como la tendencia de actuar de una manera determinada frente a un objeto o situación; podemos definirla como la predisposición constante y adquirida a reaccionar de un modo determinado en una situación determinada.

Las actitudes tienen las siguientes características:

- Son aprendidas.
- Son relativamente estables.
- Implican sujeto-objeto.
- Pueden comprender muchas o pocas cosas.
- Son motivadoras-afectivas. Una actitud puede ser la única motivación para ciertas acciones.

Las actitudes tienen una enorme importancia social, ya que no son sólo cosa de un individuo, sino que son compartidas por un número elevado de individuos. Las actitudes se diferencian de otros conceptos sociológicos como los estereotipos, roles, estatus y de los valores de cada uno.

Desarrollo moral en función de las siguientes actitudes:

- Actitudes cautelosas (evitar castigos y daños propios)
- Actitudes autoritarias (obediencias)
- Actitudes sociales (ayudar a los necesitados)
- Actitudes personales (altruismo): Interés por las personas, en lugar de las cosas; racionalidad: disposición a analizar razonadamente las exigencias morales sociales; responsabilidad: disposición a aceptar la culpa por las propias acciones; independencia moral).

Las actitudes intervienen de un modo u otro en los fenómenos sociales y al mismo tiempo nos sirve para predecir la cultura y controlarla.

Las actitudes tienen dos series de medidas: las medidas directas en las que se presenta como objetivo el conocimiento de las actitudes del sujeto (escalas, votaciones) y las medidas indirectas que son los comportamientos observables viendo cómo actúan.

Hay que destacar la influencia de los medios de comunicación social en la formación y cambios de actitudes.

La actitud y las aptitudes del educador son claves para que el proceso pedagógico alcance los objetivos previstos. El conocimiento de su materia por parte del educador es necesario pero no suficiente. Por tanto la actitud del profesor en relación con su papel y hacia los alumnos, así como sus aptitudes pedagógicas, condicionan los resultados finales. En función de cómo sean estas características, el profesor estará en mejores o peores condiciones para conseguir un clima adecuado en la relación profesor - alumno.

Cuando la actitud del educador hacia sus alumnos es negativa los resultados son más desfavorables por varios motivos:

- Esta actitud es detectada fácilmente por los alumnos que perciben que son poco valorados por el profesor y, en consecuencia, se desmotivarán más fácilmente.
- El profesor está poco motivado y dedica menos esfuerzo al proceso.
- El profesor estará más mentalizado para evaluar negativamente a los alumnos al final del proceso de formación.

En cambio, si la actitud del profesor hacia los alumnos es positiva el proceso será más exitoso. Esta actitud positiva se caracteriza por:

- Conocer el perfil e intereses de los alumnos.
- Tener expectativas favorables sobre el nivel de los alumnos. El proceso funcionará mejor si el profesor valora el nivel de los alumnos.
- Estar convencido de la influencia que se ejerce en relación con los alumnos.
- Las aptitudes pedagógicas del profesor constituyen otro elemento decisivo. El profesor debe dominar:
 - Aspectos físicos: En primer lugar, debe moverse adecuadamente para evitar la monotonía pero también el exceso de movimiento que se convierte en un factor distorsionador. En segundo lugar, ha de saber utilizar los movimientos de brazos y otras partes del cuerpo para reforzar el discurso con medios de comunicación no verbales. En tercer lugar, el tono y volumen de la voz. Otro factor importante, es la administración adecuada de las pausas.
 - Métodos pedagógicos: Activos o pasivos.
 - Medios pedagógicos: Desde la pizarra hasta el ordenador.

2.8.15. TRABAJO EN EL AULA

Conjunto de metodologías y técnicas pedagógicas que utiliza el docente para lograr el clima adecuado en el aula y propender al mejor desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Si bien el aula es el escenario donde los alumnos construyen el conocimiento científico escolar, dicha construcción se realiza en el marco de una propuesta curricular en la que interactúan permanentemente elementos que surgen de las decisiones curriculares acerca de qué enseñar, cómo enseñar y qué y cómo evaluar.

En este contexto el docente deberá articular las expectativas de aprendizaje, las tramas de contenidos a enseñar, los datos obtenidos del rastreo de las concepciones de los alumnos y las secuencias de actividades, de modo que el

tratamiento de los contenidos y el quehacer en el aula constituya un proceso dinámico y progresivo tendiente a la evolución de las ideas de los alumnos en complejidad y diversidad conceptual, procedimental y actitudinal.

Dicho proceso requiere la integración de saberes cotidianos y científicos que provienen de campos disciplinares distintos y la selección de ideas esenciales claves que actúen como elementos organizadores y articulándose con otras nociones, conceptos o ideas.

“En la didáctica parece haber cierto consenso sobre la existencia de unas ideas esenciales que tipifican y organizan los campos conceptuales concretos. Estas ideas y las relaciones existentes entre las mismas organizan un sistema en que las primeras funcionan como nudos de la red de relaciones, de modo que cada una de ellas actúa como elemento organizador de un conjunto de conceptos, procedimientos y actitudes” (García, E.; 1994).

2.8.16. MÉTODO DIDÁCTICO

Es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje.

Los métodos, de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados en tres tipos:

1. Métodos de Investigación: Son métodos que buscan acrecentar o profundizar nuestros conocimientos.

2. Métodos de Organización: Trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que haya eficiencia en lo que se desea realizar.

3. Métodos de Transmisión: Destinados a transmitir conocimientos, actitudes o ideales también reciben el nombre de métodos de enseñanza, son los intermediarios entre el profesor y el alumnos en la acción educativa que se ejerce sobre éste último.

2.8.17. CLASIFICACIÓN DE LOS MÉTODOS DIDÁCTICOS

Los métodos didácticos pueden clasificarse en base a diversos criterios:

- **Según la forma de razonamiento:**

Métodos deductivos: son ordenados y consisten en una serie de razonamientos encadenados formulados por el profesor. Estos métodos se basan sobre todo en el discurso del profesor.

Métodos inductivos: son más participativos ya que el profesor asume el rol de facilitador y ha de conseguir que los alumnos aprendan de su propia interacción. Estos métodos se basan sobre todo en la acción.

Métodos analógicos: se presentan datos concretos con el objetivo de efectuar comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.

- **Según la actividad de los alumnos:**

Métodos pasivos: el peso del proceso de enseñanza recae en el profesor.

Métodos activos: el peso del proceso de enseñanza recae en los alumnos y, por tanto, son eminentemente participativos.

- **En cuanto al trabajo del alumno:**

Trabajo individual: las tareas asignadas han de ser resueltas por los alumnos de forma aislada.

Trabajo colectivo: las tareas asignadas han de ser resueltas en grupo por los alumnos.

Trabajo mixto: se simultanea el trabajo individual con el trabajo colectivo.

Existe una gran variedad de métodos pedagógicos con distintas potencialidades y normalmente es recomendable usar una combinación de varios simultáneamente. Es habitual que en las instituciones docentes existan disputas entre profesores que defienden unos métodos, en contraposición a otros. En estas situaciones es conveniente evitar las posiciones excesivamente dogmáticas e intentar que impere la camaradería suficiente como para favorecer un clima en el que unos profesores aprendan de otros y viceversa.

2.8.18. EL CLIMA SOCIAL

Orientándolo hacia la cooperación y la empatía, a través de:

- El clima social del centro, que define la calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, que acaba penetrando en las aulas en forma de tensión, bienestar, actividad, innovación, confianza mutua, etc. Queda muy determinado por el estilo de dirección del centro.

- El fomento del compañerismo y cohesión del sistema-clase, en el que la integración emocional y activa del docente es muy conveniente en las primeras etapas educativas.

○ El carácter docente, que resultará más motivador cuanto más afable, tranquilo, respetuoso y equilibrado sea.

○ La mentalidad docente será mejor motivadora cuanto más indagadora, flexible, crítica, autocrítica y coherente pueda ser.

○ La autoridad docente, que no se define como capacidad de imposición, sino como admiración suscitada en el alumno y consecuente respeto natural, espontáneo.

○ El liderazgo docente, que en el seno de una sociedad democrática sólo tiene sentido que actúe promoviendo una libertad basada en la responsabilidad y el compromiso de todos, enseñando democracia desde el ejemplo.

○ La expectativa sobre el grupo y la integración docente, que anima colectivamente y hace sentir a los alumnos a gusto y satisfechos en su aula, con un docente que forma parte activa e importante de ella.

○ La variación de la organización física de la clase, siempre que se adecue a la actividad propuesta.

○ El empleo de metodologías didácticas participativas y activas, que promueva modos diversos, adecuados y variados de participación en el entorno de aprendizaje.

○ Los desarrollos didácticos teniendo en cuenta los intereses de los alumnos: partiendo de ellos, relacionándolos con lo que se trata, encaminándose a ellos, apoyándose en ellos, etc.

○ La enseñanza cuya pretensión sea cultivar y potenciar la creatividad y la productividad de los alumnos.

- El estilo de gestión de la disciplina, que será tanto más motivador cuanto más cooperativo y aceptado sea, y, sobre todo, más centrado en la prevención de perturbaciones.

- Las actuaciones orientadas a reducir los niveles significativos de ansiedad de los alumnos, tanto colectivos como individuales, bien por circunstancias ansiógenas (exámenes), escolares o no-escolares.

- La participación y la coordinación con la familia en la educación de sus hijos, fundamental en Educación Infantil y Primaria, y conveniente en Secundaria.

2.8.19. METODOLOGÍA DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

El trabajo metodológico constituye el corazón de todo centro docente, porque de su efectividad depende la formación de los egresados, se emplea como vía para perfeccionar el trabajo pedagógico, tanto organizativas como de planificación y control del proceso, en estas acciones sistemáticas, están los métodos, procedimientos, técnicas con la utilización de los recursos.

La enseñanza basada en el método de solución de problemas o enseñanza problémica (ABP), en este proceso permite el desarrollo de la creatividad, se educa para la independencia, se forman competencias básicas para el trabajo, con pensamiento dialéctico, crítico, creativo, se activa la participación mediante habilidades y hábitos profesionales para organizar y procesar la Investigación científico – técnico. El hombre empieza a pensar solo cuando surge la necesidad de emprender algo. Datos de Docencia Universitaria U.T.A. (2008).

La esencia de la enseñanza problémica radica en el enfrentamiento de los estudiantes a contradicciones que deben resolver, que se traducen en tres

elementos integradores de su personalidad. Aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer, y prepararse para la vida.

Se creó un sistema didáctico dirigido a activar las fuerzas intelectuales de los estudiantes, la significación, el pensamiento intuitivo, la motivación. Esta concepción, con fundamento psicológico, la desarrolló J. Bruner, y Martha Martínez Llantana (1987).

Los métodos problémicos.- Son los que precisan el modo de proceder, las relaciones cognitivo afectivo, estimulan la actividad productiva, la reflexión, creación, independencia, búsqueda de nuevos conocimientos y valores. Se clasifican en: Métodos de Exposición Problemática, Conversación Heurística, Búsqueda Parcial e Investigativo.

1. Método de Exposición Problemática.- El profesor comunica el conocimiento partiendo de un problema, interactúan con el estudiante mediante diálogos, y procedimientos necesarios, ya que todavía no han adquirido aún la habilidad para encontrar la solución por sí solos, el docente comunica conocimientos, hace una descripción, explica y crea sistemáticamente situaciones problemáticas.

2. Método de Conversación Heurística.- Es diálogo por medio de preguntas, para el razonamiento y esfuerzo mental, intercambian criterios libremente con ideas, se orienta por sí mismo y socializa.

3. Método de Búsqueda Parcial.- Se parte del problema, organizando la búsqueda de los elementos que faltan, mediante una guía, buscando soluciones al problema, se solicita la resolución, o que lo intenten de otra forma para incrementar la creatividad.

4. Método Investigativo.- Para aplicar este método, debe haberse entrenado con lo anterior, para continuar con las etapas del proceso de Investigación como: elaboración y estudio de los hechos no claros, elaboración de la hipótesis, confección del plan de Investigación, ejecución del plan, elaboración de la hipótesis, comprobación de la solución hallada y conclusiones, se considera el trabajo más creativo y de independencia cognitiva.

5. Aprendizaje basado en proyecto (ABPro).- Se dirige a la solución de problemas específicos, a través de la experiencia real y adaptarse de manera más efectiva al campo laboral, se potencia la creatividad, responsabilidad individual, el trabajo colaborativo con capacidad crítica, habilidad para resolver problemas, refuerza el conjunto de los saberes, se centra en hacer algo para solucionar, está orientado a la acción.

Conocer el diseño de los elementos de la Investigación científica es importante, para orientar al estudiante sobre las fases o pasos de un proyecto con enfoque constructivista.

En la presente tesis se pretende adecuar estrategias y técnicas creativas para el proceso investigativo científico, mediante la evaluación continua, la toma de decisiones sobre la marcha y cambios que puedan ser necesarios en la ejecución del proyecto. Datos Docencia Universitaria. UTA. (2008).

2.8.20. LAS ESTRATEGIAS

“Las estrategias como el conocimiento, sigue siendo la navegación en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas” Morín

(2000:70), la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo en perpetua agitación y la brújula para poder navegar en él.

El término estrategias “(del griego estrategos: general) procede del ámbito militar. La actividad estratégica consistía en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que se conseguía la victoria. En el entorno militar, los pasos que conforman esta estrategia son llamados “técnicas” o “tácticas”. Datos de la Gran Enciclopedia Catalana, (1978).

Estrategias. Es una acción humana, intencionada, consiente y de conducta controlada, en relación con conceptos como: plan, táctica, regla”; en proceso de interacción social, comunicación, desarrollo del pensamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje .De acuerdo con Betancourt (1994).

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS (ABP)

1. Estrategias metodológicas.- Se basa en principios psicopedagógicos, que justifican la acción didáctica en el aula, el desarrollo operativo, organización mental, estructura intelectual, parten de las experiencias, construcción de conceptos, procedimientos y actitudes, orientadas hacia la solución de problemas con resultados del nuevo aprendizaje. Vicent, B.

2. Estrategias de Aprendizaje.- Es la toma de decisiones consientes e intencionada en las cuales el alumno elije y ejecute de manera coordinada el aprendizaje. El estudiante es **competente** para utilizar una estrategia de aprendizaje cuando es capaz de coordinar lo que piensa y hace con habilidades para el desempeño.

3. Las Estrategias en el (PEA).- Entran en juego las estrategias de aprendizaje, cuando los procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionadas) en los cuales el alumno coordinada los

conocimientos que necesita para cumplir un objetivo en donde se produce la acción. Las técnicas son subordinadas a las estrategias que son guía de las acciones. De acuerdo a Monereo y otros, (1959).

El estudiante emplea una estrategia al realizar la tarea, controlando la acción con cambios deliberados, en la evolución de su actuación con la finalidad de identificar las decisiones cognitivas acertadas al corregir o reforzar, esta regulación es denominada condicional, porque determina cuando, y por qué es adecuada una estrategia, al relacionar situaciones de aprendizaje concretas con determinadas formas de actuación mental, luego introducirá las modificaciones necesarias para proseguir en la dirección deseada. Según París y otros, (1983).

4. Enseñar a actuar en forma estratégica.- La capacidad de examinar las situaciones, las tareas, los problemas, rara vez es enseñada. Manifiesta Monereo y otros, (Ob., Cit). En el trabajo de aula, el alumno debe construir su propio conocimiento, sobre el adecuado uso de procedimientos, o una técnica determinada, el profesor explica qué actividades efectuar, cómo y con qué finalidad va a evaluar, determina mecanismos de ayuda pedagógica, para favorecer el aprendizaje. De acuerdo con la propuesta de Shucksmith, (1986).

Un estudiante emplea una estrategia de aprendizaje cuando es capaz de ajustar su comportamiento, lo que piensa y hace, a las exigencias de una actividad o tarea encomendada, relacionando su experiencia con la nueva información y aprendizajes significativos, buscando los procedimientos más adecuados para realizar dicha actividad.

Una actuación estratégica es conocer cómo hacer, o elaborar de forma personal una información, con el fin de ejercer un mayor

control consciente con el propio pensamiento, al dominar y aplicar procedimientos.

2.8.21. TÉCNICAS CREATIVAS

1. Técnicas creativas en el grupo

De acuerdo a las compilaciones de Chibas, F., pionero en técnicas creativas individualmente, y en grupo de Freud (1970), Robot (1961), Sastre (1936).

- **Análisis del campo de fuerzas.-** Lograr la identificación de problemas grupales. Analizar las fuerzas impulsoras y restrictivas del grupo, lo positivo y negativo. Elaborar una lista de cada una de estas fuerzas, unificar criterios, discutir tácticas para atacar las restrictivas y reforzar las impulsoras, planear nuevas estrategias. Remover obstáculos. Ubicar el problema o tarea en el grupo, analizar ¿qué defectos?, ¿qué dificultades?, ¿qué obstáculo?, escribir en tarjetas, luego se clasifica para esclarecer cada pregunta y sugerir posibles soluciones.

- **Miremos más allá.-** ¿Cómo descubrir el modelo ideal?, responder por escrito, construir un plan general.

- **Tiro al blanco.-** En cartulinas, mediante tarjetas escribir lo que se propone cumplir, se escriben las necesidades más significativas y se ubica en el centro (tiro al blanco) las de menor importancia se ubica alrededor, lo que no se contempla se quedan afuera (tiro al aire).

Se evalúan los compromisos, así las del (centro) para accionar, las que están (alrededor) hay que analizar y las de (afuera) deben replantearse.

2. Técnicas para la dinámica de solución creativa de problemas.- El conjunto de estas técnicas tienden al desarrollo del pensamiento creativo, es de carácter lúdico, estimula y facilita la acción grupal, la motivación, atención, concentración, la memoria, son habilidades cognitivas que estimulan el pensamiento divergente, analógico, la fluidez y la toma de decisiones. Compiladores: Betancourt, J (Cuba). Valdez, M. (México) (1993:147-200).

○ **Refranes.-** Se escribe la mitad del refrán en una tarjeta y la otra parte en otra, unificar criterios.

○ **Historia creativa.-** Narrar un acontecimiento, crear personajes, poner títulos nuevos.

○ **Proverbios.-** Modificar o invertir los proverbios existentes.

○ **Dibujos Creativos.-** Construir con ideas novedosas, las narraciones u observaciones de los problemas que se observan en la sociedad.

○ **Pintemos nuestra música.-** Escuchar una melodía, representar con un dibujo las ideas, los pensamientos y argumentar.

○ **El brainstorming.-** Son producciones creativas de ideas, llamadas también lluvia de ideas, lo esencial es aplazar todo juicio crítico, predisponer nuestra imaginación ante lo nuevo. Betancourt, J. (1992).

Fases:

1. Análisis y preparación de la sesión
2. Sesión de precalentamiento
3. Búsqueda colectiva de ideas
4. Selección y valoración de ideas

Proceso:

1. **Análisis y preparación de la sesión.-** Estudiar el problema o el tema.
 2. **Sesión de precalentamiento.-** Con dinámicas, relajación, integración.
 3. **Búsqueda colectiva de ideas.-** Permitir todas las ideas mediante una lluvia de ideas, espontaneidad, imaginación, no criticar de manera inmediata, cuanto más extraña sea una idea es mejor.
 4. **Selección de las ideas.-** Las personas innovadoras creativas, son capaces no solo de producir ideas sino de emitir juicios valorativos.
3. **Técnicas creativas de búsqueda. -** Sirven para explorar, en los intentos de la búsqueda de soluciones a los problemas.

CUADRO 2. Técnicas Creativas

TÉCNICA	CARACTERÍSTICAS
PNI Positivo, negativo e interesante	P = razones por las cuales lo encuentra positivo. N = razones negativas. I = los aspectos interesantes en una idea.
CTF Considere todos los factores	Busca la información necesaria de todos los aspectos relacionados con la idea.
PB Prioridades básicas	Orienta el pensamiento hacia la selección de aspectos esenciales de una situación, escoger los más importantes para resolver.
APO Alternativas, posibilidades y opciones	Estimula la originalidad del pensamiento, encontrar explicaciones.
OPV Otros puntos de vista	Incrementa la flexibilidad del pensamiento, involucrar a otras personas, cada una tiene diferentes ideas.
VFS Verdadero, falso y solución	Estimula el pensamiento mediante el cuestionamiento, discusión hasta el auto convencimiento.
CNV Conocido nuevo y vital	En las nuevas ideas siempre hay algo conocido, explicar lo que considere original poco común.

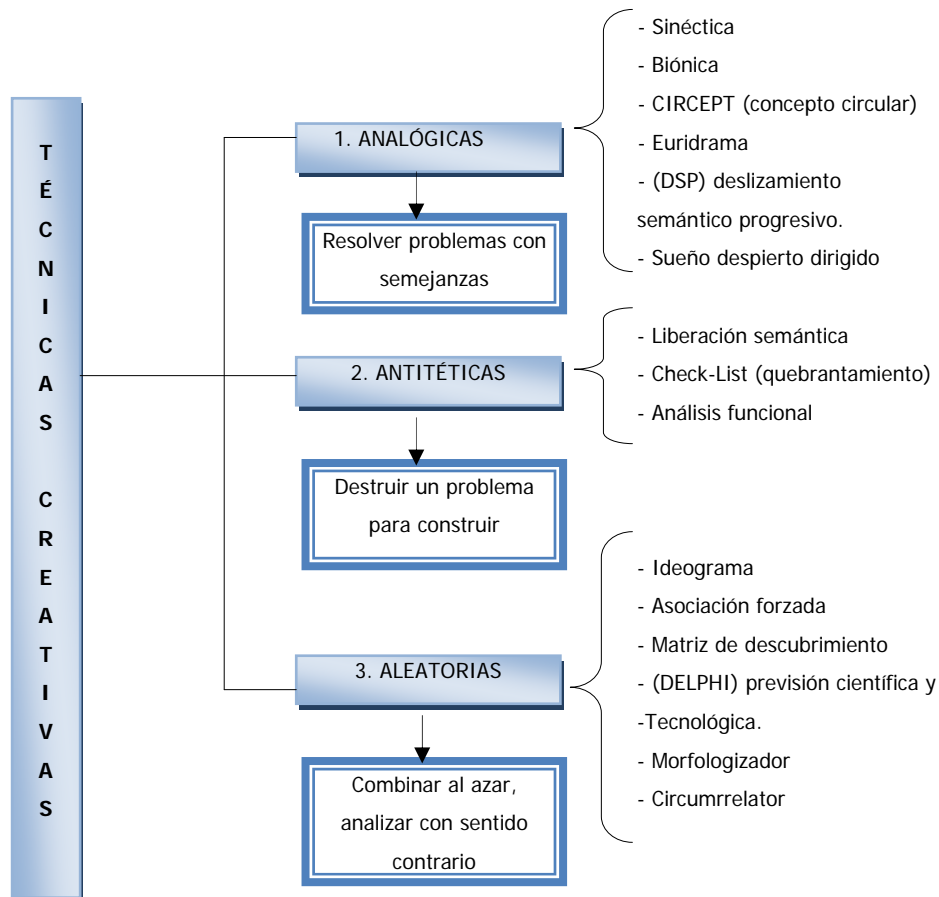
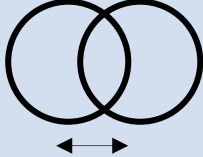
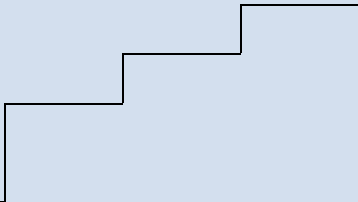


Figura 4. Técnicas creativas: Analógicas, Antitéticas, Aleatorias.
 Datos propuestos por Fustier, Y. (1965)

1. Técnicas Analógicas.- Considera la analogía (semejanza) como proceso fundamental del conocimiento.

- **Sinéctica.-** Según Betancourt, J. (1993:p.41). Funciona por medio de la escucha activa: escuchar las ideas expresadas, para retroalimentar demostrando lo que se ha dicho, parafrasear al reinterpretar y registrar cada idea. La sinéctica funciona a través de dos procesos básicos.

CUADRO 3. Técnicas Analógicas Sinéctica.- Según Betancourt

Betancourt, J. (1993:45-57)	
<p>BIÓNICA:</p>	<p>Se basa en el mecanismo de los organismos de vida con sus estructuras, funciones, sistemas. Ejemplo: estudios de los factores que permiten el vuelo de los pájaros puede llevar a la creación de mejores aviones.</p>
<p>CIRCEPT:</p> 	<p>Concepto circular encadenados entre si, de acuerdo a las funciones, estructuras, formas, componentes, con representación gráfica, los conceptos opuestos se comprueba con secuencia lógica</p>
<p>EURIDRAMA:</p>	<p>Descubrimiento creativo a través de la acción dramática, vinculando personajes pasados, presentes, futuros, reales, ficticios, y fantásticos.</p>
<p>(.DSP).</p> 	<p>Deslizamiento semántico progresivo, construir una escalera, cada eslabón responde a palabras o conceptos a través de los cuales nuestra mente se va deslizando hacia ideas en secuencia lógica, sin perder de vista el punto de partida.</p>
<p>SUEÑO DESPIERTO DIRIGIDO:</p>	<p>El grupo explora a través de una especie de sueño colectivo para posibilitar la aparición de nuevas ideas.</p>

2. **Antitéticas.-** Van a la destrucción para la renovación constructiva.

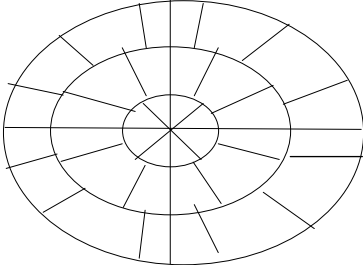
CUADRO 4. Técnicas Antiéticas

Liberación semántica	Se señala una palabra, en el diccionario, buscar posibles asociaciones, cambios, adjudicaciones, oposiciones se reagrupan las expresiones afines.
Check – List	O quebrantamiento, se caracteriza por preguntar, observar, asociar, romper esquemas para obtener nuevas ideas.
Análisis funcional	Construir un árbol, en la raíz ubicar la fuente bibliográfica, en el tronco el tema, en las ramas los subtemas, las hojas con las características, las flores con los ejemplos, en los frutos, la información.

4. Técnicas Aleatorias.- Tiene como finalidad provocar situaciones al azar para llegar a soluciones creativas.

CUADRO 5. Técnicas Aleatorias

Ideogramación	Diagramar con creatividad esquemas con flechas, círculos, luego de recoger ideas, estructuras en gráficos; interrelacionar semejanzas oposiciones, según la imaginación.
Asociaciones forzadas	Asociar conceptos, construir una tabla de doble entrada, entrecruzar combinaciones generales de un contenido.
Matrices de descubrimiento	Con visión de conjunto para valorar ideas, son complemento de las asociaciones forzadas, mediante el análisis combinatorio e interrelación.

DELPHI	Dentro del proceso creativo, puede haber predicciones de inventos que pueden ocurrir.
Morfologizador	Recoger a través de una lista todos los conceptos, anotar en tarjetas y extender en la mesa, morfológico es leer varias veces hasta impregnar en la conciencia, barajar y combinar al azar. Sintetizar de cuatro hasta siete subgrupos. Asociar cada componente con todos los demás, analizar.
Circumrelator 	Construir tres círculos con giro independientes, selección de palabras con temas o subtemas definidos en cada dimensión, girar los círculos al azar (círculos 8-12-16), la ventana selectiva permite ver tres factores a la vez, anotar ideas. Evaluar, unas serán impracticables, otras realizables, otras listas para ejecutar. Al forzar asociaciones permite fantasear e incrementar ideas novedosas.

2.8.22. APRENDIZAJE

Proceso por el cual el individuo adquiere ciertos conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y comportamientos. El aprendizaje supone un cambio adaptivo, y es el resultante de la interacción con el medio. Para la pedagogía, el aprendizaje, tiene como objetivo la socialización del educando.

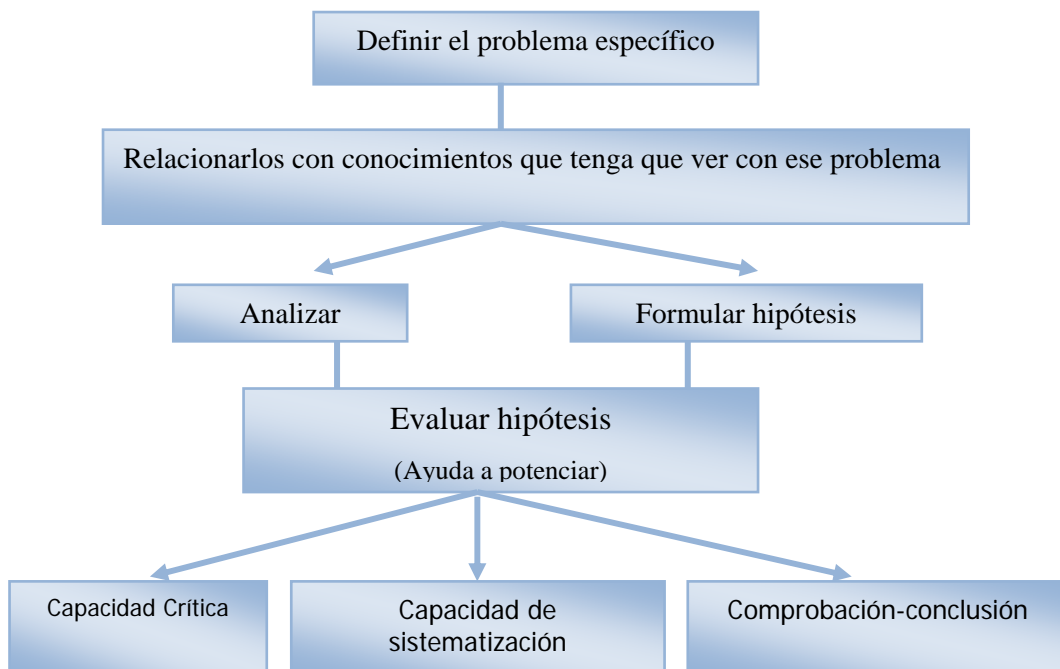


Figura 5. El Aprendizaje

2.8.23. PROCESO DE APRENDIZAJE

El aprendizaje es entendido como un proceso didáctico a través del cual el sujeto es modificado por su entorno y, a su vez, es modificar dicho entorno. En esta interacción, se producen en el individuo, una serie de complejos procesos psicológicos, intelectuales, motivacionales, afectivos, volitivos, etc.

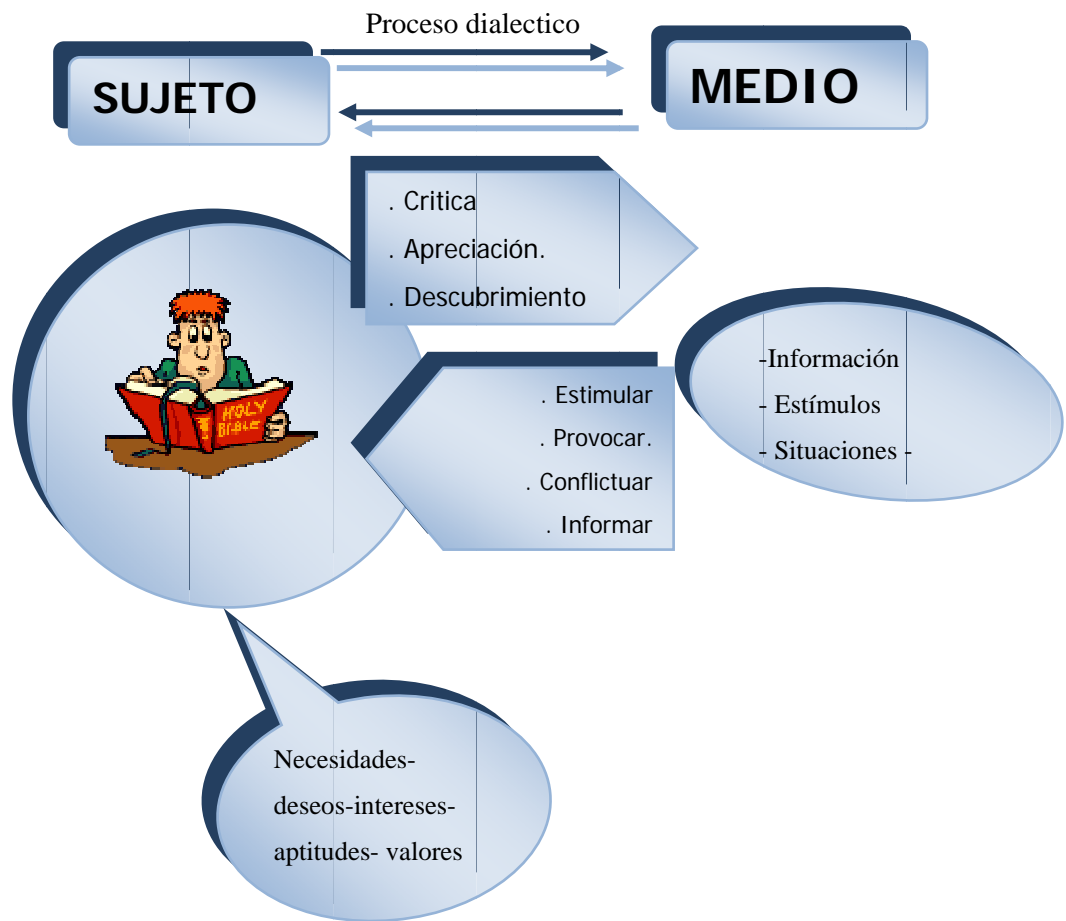


Figura 6. Proceso del Aprendizaje

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Al aprendizaje significativo se la considera como una teoría psicológica del aprendizaje en el aula, ya que se ocupa de los procesos mismos que el individuo pone en juego para aprender. Pero desde esa perspectiva no trata temas relativos a la psicología misma ni desde un punto de vista general, ni desde la óptica del desarrollo, sino que pone énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden; en la naturaleza de ese aprendizaje; en las condiciones que se requieren para que éste se produzca; en sus resultados y, consecuentemente en su evaluación.

Es una teoría de aprendizaje porque esa es su finalidad. La teoría del aprendizaje significativo aborda todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la institución educativa ofrece al alumnado, de modo que adquiera significado para el mismo.

El aprendizaje significativo se trata de una teoría constructivista, ya que es el propio individuo-organismo el que genera y construye su aprendizaje.

Ausubel plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información. Debe entenderse como “**estructura cognitiva**”, al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está enseñando.

En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de conocer la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja así como su grado de estabilidad. Los principios de aprendizaje propuestos por Ausubel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas metacognitivas (capacidad de tomar decisiones, motivar y liderar, identificar y resolver problemas, aplicar herramientas del pensamiento, capacidad de organizar el tiempo, capacidad de comunicación oral y escrita, compromiso ético, capacidad creativa, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad creativa) que permitan conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual llevará una mejor orientación de la labor educativa, ésta ya no

se verá como una labor que se desarrolla con “mentes en blanco” o que el aprendizaje de los alumnos comience en “cero”, no es así, sino que los alumnos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.

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

Por ejemplo en física, si conceptos de: vectores, cinemática, conservación de la energía y potencia, ya existentes en la estructura cognitiva de los alumnos, servirán de anclaje para los nuevos conocimientos referidos a electricidad y magnetismo, ya sea en circuitos o motores. El proceso de interacción de la nueva información con la ya existente, produce una nueva modificación de los conceptos anteriores (vectores, cinemática, etc.), de tal modo que éstos adquieren un significado y son integrados a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los conceptos pre existentes y consecuentemente, de toda la estructura cognitiva.

VENTAJAS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

- Produce una retención más duradera de la información.
- Facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos de forma significativa, ya que al estar claros en la estructura cognitiva se facilita la retención del nuevo conocimiento.

- La nueva información al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.

- Es activo, pues depende de la asimilación de las actividades de aprendizaje por parte del alumno.
- Es personal, ya que la significación de aprendizaje depende de los recursos cognitivos del estudiante.

REQUISITOS PARA LOGRAR EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

1. Significatividad lógica del material: que el material que presente el maestro al estudiante, sea potencialmente significativo, implica que el material de aprendizaje pueda relacionarse de manera no arbitraria y sustancial (no al pie de la letra) con alguna estructura cognoscitiva específica del alumno, la misma que debe poseer significado lógico, es decir, ser relacionable de forma intencional y sustancial con la ideas correspondientes y pertinentes que se hallen disponibles en la estructura cognitiva del estudiante, este significado se refiere a las características inherentes del material que se va aprender y a su naturaleza.

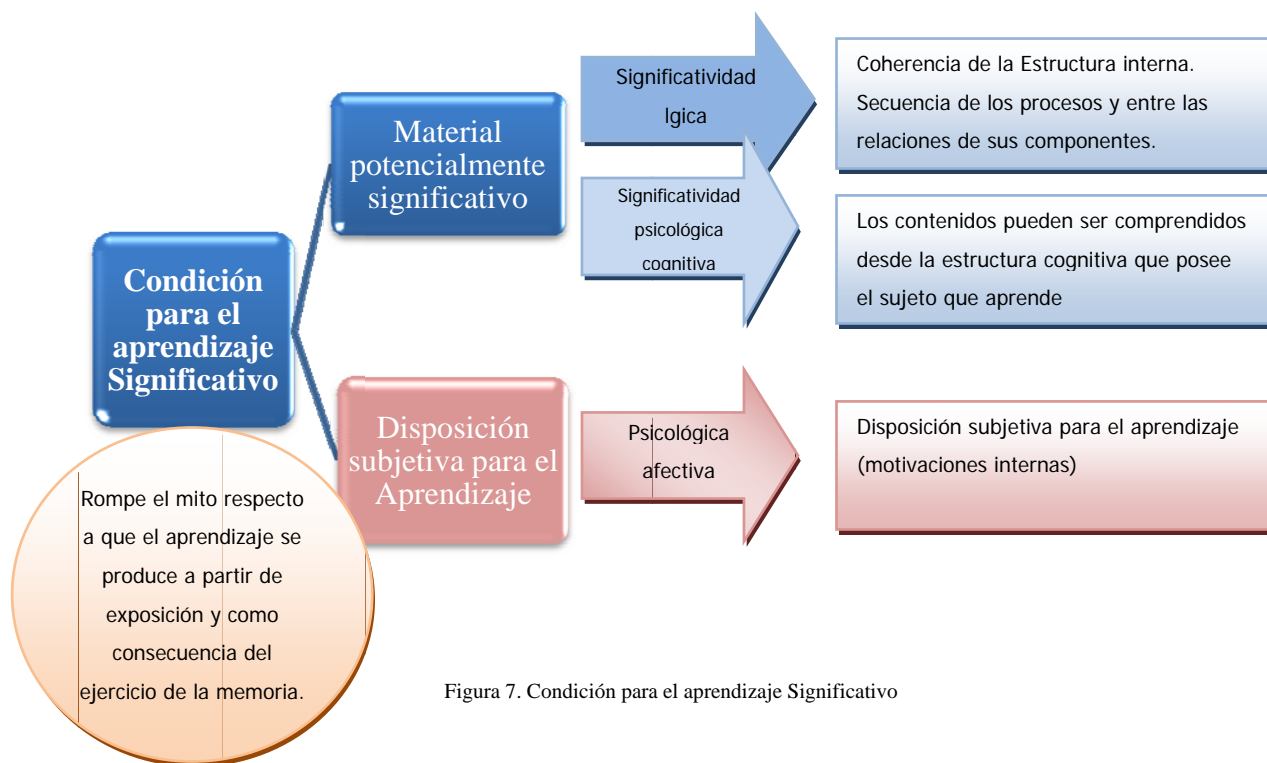


Figura 7. Condición para el aprendizaje Significativo

Cuando el significado potencial se convierte en contenido cognoscitivo nuevo, diferenciado e idiosincrático dentro de un individuo en particular como resultado del aprendizaje significativo, se puede decir que ha adquirido un significado psicológico de esta forma el emerger del significado psicológico no sólo depende de la representación que el estudiante haga del material lógicamente significativo, sino que también que tal estudiante posea realmente los antecedentes ideativos necesarios en su estructura cognitiva.

2. Significatividad psicológica del material: que el estudiante conecte el nuevo conocimiento con los previos y que los comprenda. También debe poseer una memoria a largo plazo, porque de lo contrario se le olvidará todo en poco tiempo. Que el significado psicológico sea individual no excluye la posibilidad de que existan significados que sean compartidos por diferentes individuos, estos significados de conceptos y proposiciones de diferentes individuos son lo suficientemente homogéneos como para posibilitar la comunicación y el entendimiento entre las personas.

Por ejemplo, la proposición “todos los cuerpos para ser acelerados, necesitan que actúe una fuerza externa sobre tal para producir la aceleración”, tiene significado psicológico para los individuos que ya poseen algún grado de conocimientos acerca de los conceptos de aceleración, masa y fuerza.

3. Actitud favorable del estudiante: al respecto Ausubel dice: “el alumno debe manifestar una disposición para relacionar sustancial y no arbitrariamente el nuevo material con su estructura cognoscitiva, como que el material que aprende es potencialmente significativo para él, es decir, relacionable con su estructura de conocimiento sobre una base no arbitraria”. Lo que significa que el aprendizaje no se puede dar si el estudiante no quiere. Este es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales, en donde el maestro sólo puede influir a través de la motivación.

Así independientemente de cuanto significado potencial posea el material por ser aprendido, si la intención del alumno es memorizar arbitraria y

literalmente, tanto el proceso de aprendizaje como sus resultados serán mecánicos. De manera inversa, sin importar lo significativo de la disposición del alumno, ni el proceso, ni el resultado serán significativos, si el material no es potencialmente significativo, y si no es relacionable con su estructura cognitiva.

TIPOS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

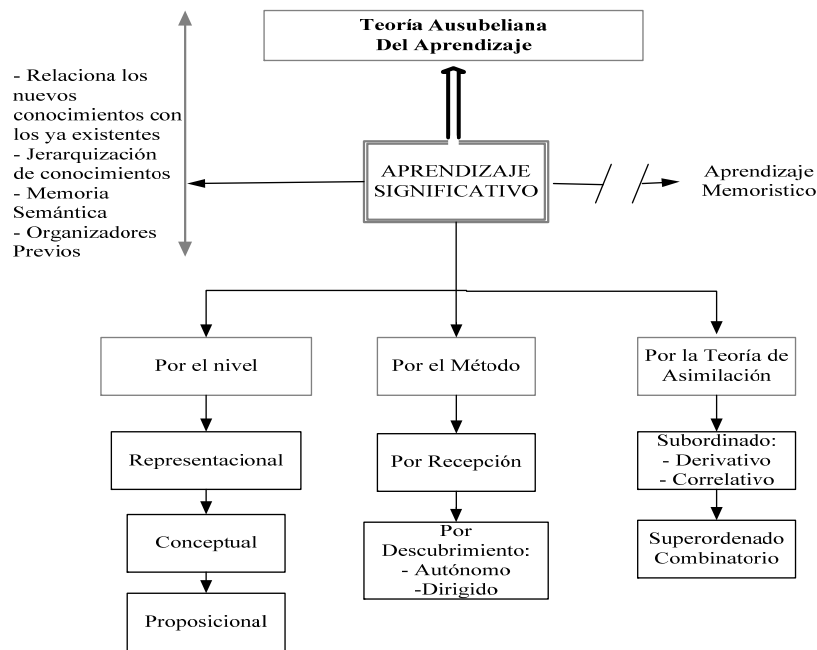


Figura 8. Mentefacto del Aprendizaje Significativo

Es necesario enfatizar que el aprendizaje significativo no es la “simple conexión” de la información nueva con la ya existente en la estructura mental, ya que involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.

Ausubel atendiendo al **objeto** aprendido distingue tres tipos de aprendizaje significativo: *representacional, de conceptos y proposicional*. Si se utiliza como criterio la **organización jerárquica** de la estructura cognitiva el aprendizaje puede ser: *subordinado, superordenado o combinatorio*.

4. Aprendizaje de representaciones

Es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje, es cuando el alumno adquiere el vocabulario. Primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significado para él.

Por ejemplo el aprendizaje de la palabra “carro”, ocurre cuando el significado de esa palabra pasa a representar, o se convierte en equivalente para el carro que el niño está percibiendo en ese momento, por consiguiente, significan la misma cosa para él ; no se trata de una simple asociación entre el símbolo y el objeto sino que el niño los relaciona de manera relativamente sustantiva y no arbitraria, como una equivalencia representacional con los contenidos relevantes existentes en su estructura cognitiva.

5. Aprendizaje de Conceptos.

Los conceptos se definen como “objetos, eventos situaciones o propiedades, que poseen atributos comunes y que se designan mediante algún símbolo o signos (AUSUBEL, 1983; 61).

Los conceptos se adquieren por medio de dos procesos:

Formación: los atributos de criterio (características) del concepto se adquieren a través de la experiencia directa, en sucesivas etapas de formulación y prueba de hipótesis , con respecto al ejemplo la palabra “carro”, este símbolo sirve también como significante para el concepto cultural “carro”, en este caso se establece una equivalencia entre el símbolo y sus atributos de criterios comunes. Da allí que los alumnos aprenden el concepto de “carro” a través de varios encuentros con su carro y los de otros.

Asimilación: se produce a medida que el niño amplía su vocabulario, pues los atributos de criterio de los conceptos se pueden definir usando las combinaciones disponible en la estructura cognitiva, por ello el alumno puede distinguir distintos colores, tamaños, formas y afirmar que se trata de un “carro”, cuando vea otros en cualquier momento.

Este principio se refiere a la interacción entre el nuevo material que será aprendido y la estructura cognoscitiva existente origina una reorganización de los nuevos y antiguos significados para formar una estructura cognoscitiva diferenciada.

Por ejemplo si queremos que el alumno aprenda el concepto de cambio de fase (a) este debe poseer el concepto de calor (energía en transito) (A) en su estructura cognoscitiva previa, el nuevo concepto (cambio de fase) se asimila al concepto más inclusivo (calor) (A' a'), pero si consideramos que los cambios de fase se deben se debe a una transferencia de energía, no solamente el concepto de cambio de fase podrá adquirir significado para el estudiante, sino también el concepto de calor que él ya poseía será modificado y se volverá más inclusivo, esto le permitirá entender conceptos como energía interna, capacidad calorífica específica, etc.

Evidentemente el producto de la interacción A' a' puede modificarse después de un tiempo; por lo tanto la asimilación no es un proceso que concluye después de un aprendizaje significativo sino, que continúa a lo largo del tiempo y puede involucrar nuevos aprendizajes así como la perdida de la capacidad de reminiscencia y reproducción de las ideas subordinadas.

6. Aprendizaje de proposiciones

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

El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciéndose un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva. Es decir, que una proposición potencialmente significativa, expresada verbalmente, como una declaración que posee significado denotativo (las características evocadas al oír los conceptos) y connotativo (la carga emotiva, actitudinal e idiosincrática provocada por los conceptos) de los conceptos involucrados, interactúa con las ideas relevantes ya establecidas en la estructura cognoscitiva y, de esa interacción, surgen los significados de la nueva proposición. Esta asimilación se da en los siguientes pasos:

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

CUADRO 6. Aprendizaje de Propositiones

REPRESENTACIONES	Adquisición de vocabulario	Previa a la formación de conceptos Posterior a la formación de conceptos
CONCEPTOS	Formación (a partir de los objetos)	Posterior a la formación de conceptos Comprobación de hipótesis
PROPOSICIONES	Adquisición (A partir de los Conceptos preexistentes)	Diferenciación progresiva (concepto subordinado) Integración jerárquica (concepto supraordinado) Combinación (Concepto del mismo nivel jerárquico)

7. Aprendizaje por descubrimiento guiado.

El aprendizaje es más significativo cuando los estudiantes exploran su ambiente educativo antes que escuchar pasivamente al maestro, quien podría servirse del descubrimiento guiado para que los alumnos aprendan. El maestro de química podría líquidos misteriosos y hacer que los estudiantes descubran sus componentes, para lo que iniciará una serie de experimentos para determinar si ciertas sustancias se encuentran en las mezclas. Al emplear el método experimental, los estudiantes aprenden acerca de las reacciones de estas sustancias a diversos agentes químicos y también la forma de determinar la constitución de los fluidos misteriosos. En el aprendizaje por descubrimiento, lo que va a ser aprendido no se da en su forma final, sino que debe ser la re-construido por el alumno antes de ser aprendido o incorporado significativamente en la estructura cognitiva.

Este aprendizaje es apropiado para ciertos aprendizajes, como por ejemplo, el aprendizaje de procedimientos científicos, pero para la adquisición de volúmenes grandes de conocimiento, es inoperante e innecesario.

8. Aprendizaje por recepción

El contenido principal de lo que hay que aprender por lo común se presenta al alumno en una forma más o menos final, sólo se le exige que internalice o incorpore el material (leyes, un poema, un teorema de geometría, etc.) que se le presenta de tal modo que se lo pueda recuperar o reproducirlo en un momento posterior.

9. Aprendizaje subordinado

Este se presenta cuando la nueva información es vinculada con los conocimientos pertinente de la estructura cognoscitiva previa del alumno, es decir cuando existe una relación de subordinación entre el nuevo material y la estructura cognitiva pre existente. Es el típico proceso de subordinación. El

aprendizaje de conceptos y proposiciones, reflejan una relación de subordinación, pues involucran la subsunción de conceptos y proposiciones potencialmente significativos a las ideas más generales e inclusivas ya existentes en la estructura cognoscitiva.

El aprendizaje puede ser: **derivativo y correlativo.**

Derivativo, ocurre cuando el material es aprendido y entendido con un ejemplo específico de un concepto ya existente, confirma o ilustra una proposición general previamente aprendida. El significado del nuevo concepto surge sin mucho esfuerzo debido a que es directamente derivable o está implícito en un concepto o proposición más inclusiva ya existente en la estructura cognitiva. Por ejemplo, si estamos hablando de los cambios de fase del agua, decir que el estado líquido se encuentra en piletas, sólido en hielo y como gas en las nubes se está promoviendo un aprendizaje derivativo en el alumno, que tenga claro y preciso el concepto de cambios de fase en su estructura cognitiva. Los atributos de criterio del concepto no cambian, sino que se reconocen nuevos ejemplos.

Correlativo, es este caso la nueva información también es integrada con los subsunsores (ideas anclaje) relevantes más inclusivos pero su significado; no es implícito por lo que los atributos de criterio del concepto incluido pueden ser modificados. Este es el típico proceso a través del cual un nuevo concepto es aprendido.

10. Aprendizaje supraordinado

Ocurre cuando una nueva proposición se relaciona con ideas subordinadas específicas ya establecidas, tienen lugar en el curso del razonamiento inductivo o cuando el material expuesto implica la síntesis de ideas, así cuando se adquieren los conceptos de presión, temperatura y volumen, el estudiante más tarde podrá aprender el significado de la ecuación del estado de los

gases perfectos; los primeros se subordinan al concepto de ecuación de estado lo que representa un concepto supraordinado. Partiendo de ello se puede decir que la idea supraordinada se define mediante un conjunto nuevo de atributos de criterio que abarcan las ideas subordinadas, por otro lado el concepto de ecuación de estado puede servir para aprender la teoría cinética de los gases.

El hecho que el aprendizaje supraordinado se torne subordinado en determinado momento, nos confirma que la estructura cognitiva es modificada constantemente, pues el individuo puede estar aprendiendo nuevos conceptos por subordinación y a la vez estar realizando aprendizajes supraordinados, posteriormente puede estar ocurriendo lo inverso resaltando la característica dinámica de la evolución de la estructura cognitiva.

11. Aprendizaje combinatorio

Se caracteriza porque la nueva información no se relaciona de manera subordinada, ni supraordinada con la estructura cognoscitiva previa, sino se relaciona de manera general con aspectos relevantes de la estructura cognitiva. Es como si la nueva información fuera potencialmente significativa con toda la estructura cognitiva.

El material nuevo, en relación con los conocimientos previos no es más inclusivo ni más específico, sino que se puede considerar que tiene algunos atributos de criterio en común con ellos, y pese a ser aprendidos con mayor dificultad que en los casos anteriores se puede afirmar que tienen la misma estabilidad en la estructura cognoscitiva, por que fueron elaboradas y diferenciadas en función de aprendizajes derivativos y correlativos, son ejemplos de estos aprendizajes las relaciones entre masa y energía, entre calor y volumen, esto muestra que implican análisis, diferenciación y en escasas ocasiones generalización y síntesis.

2.9. HIPÓTESIS

La motivación influye en el desarrollo del trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

2.10. VARIABLES DE LA HIPÓTESIS

2.10.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- La motivación.

2.10.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Trabajo en el aula.

3. CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE INVESTIGATIVO

Por la naturaleza del presente trabajo de investigación y en base a las variables: motivación y trabajo en el aula de los docentes, se deduce que la modalidad de la investigación es cuali-cuantitativa; cualitativa por cuanto analiza una realidad educativa y cuantitativa ya que se recopilarán datos numéricos en base a las encuestas que se realizaron a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato los cuales serán procesados estadísticamente.

3.2. NIVELES DE INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo será necesario iniciar con una investigación exploratoria visitando la facultad de ciencias administrativas, evidenciando empíricamente el problema de estudio por medio de la observación, luego continuamos con la descripción de las causas que originaron el problema, finalizando con la correlación que existe entre la motivación y el trabajo en el aula de los docentes.

3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Con la finalidad de desarrollar, sustentar y profundizar la investigación, se utilizó las modalidades de campo y bibliografía, que permitio recopilar información como soporte de la investigación, con la aplicación de entrevistas y encuestas a los 94 docentes, además fue imprescindible la utilización de bibliografía como sustento teórico en libros, informes técnicos, folletos, revistas, investigaciones similares, sistemas de información, etc.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del presente trabajo constituyo los 94 docentes a nombramiento y contrato de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato del periodo lectivo septiembre 2007- febrero 2008.

En consideración que se investigo a todos los docentes no fue necesario establecer una muestra representativa de la población.

CUADRO 7. Docentes FCA.

DOCENTES	NUMERO	PORCENTAJE
Docentes con nombramiento	40	43,50
Docentes con contrato	52	56.50
TOTAL	92	100%

Fuente: Secretaria Facultad de Ciencias Administrativas.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Hipótesis: La motivación influye en el desarrollo del trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Variable Independiente: La motivación

ABSTRACTO		→	CONCRETO: tangible – operacional	
CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
La motivación es un estado de estimulación interna que resulta de una necesidad y que, generalmente inicia, guía y mantiene un comportamiento o conducta orientado al logro de una meta u objetivo a alcanzar.	Estimulación interna Necesidades:	Estado de ánimo Automatización Fisiológicas Seguridad Social Ego Autorrealización	¿Qué estado de ánimo generalmente manifiesta en el aula? ¿Usted mantiene un buen equilibrio emocional en el aula? ¿Se encuentra satisfecho con su situación actual de vida? ¿Considera que el sueldo que percibe está acorde con el trabajo que usted realiza?. ¿El nivel de estabilidad laboral que tiene es motivante en su trabajo docente?. ¿Piensa usted que se encuentra en una categoría docente adecuada?. ¿Los meritos y dignidades alcanzadas le han permitido un mejor reconocimiento social?. ¿La docencia universitaria le ha traído el agradecimiento de sus estudiantes? ¿La docencia universitaria es una forma de autorrealización? ¿Ha recibido el reconocimiento por el trabajo que usted desempeña por parte de las autoridades de la Facultad?.	- Encuesta - Cuestionario

3.6. PLAN DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario estructurado.

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Concluida la revisión documentada y la recolección de la información, se procedió a depurar la información de las encuestas, tabularlas, analizarlas mediante un hoja de Excel y con la utilización de la estadística descriptiva, finalmente se elaborará la propuesta.

4. CAPÍTULO

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

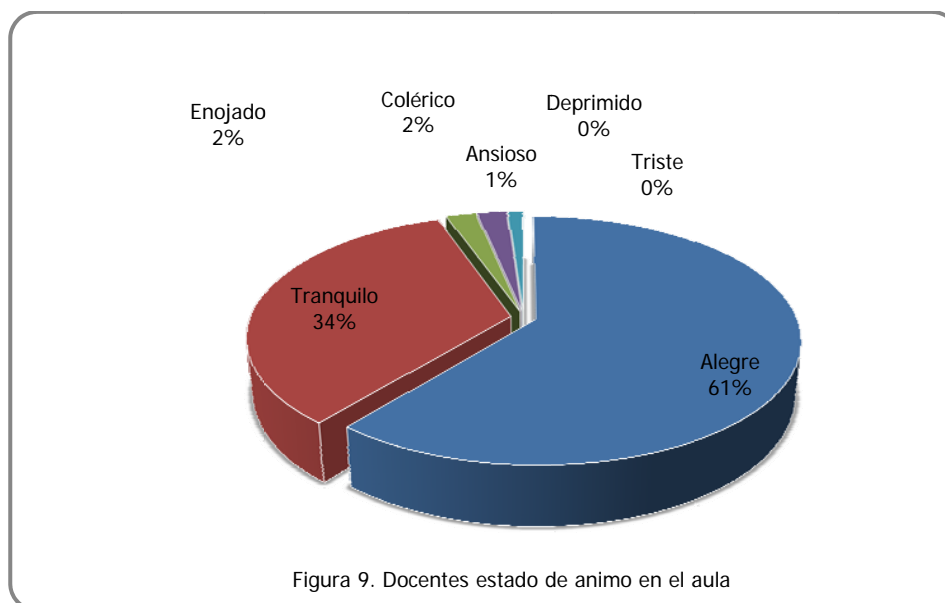
1. Estado de ánimo del docente en el aula.

Al aplicar el cuestionario a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas se aprecia que el 61% manifiesta un estado de ánimo alegre al realizar el trabajo académico, el 34% expresa estar tranquilo y en menor porcentaje es decir el 5% se encuentran con un estado: ansioso, colérico y enojado. Como se puede apreciar en el cuadro 1 y Figura 1.

CUADRO 8. Estado de ánimo de los docentes en el aula.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Alegre	56	0,61	60,87	0,61
Tranquilo	31	0,34	33,70	0,95
Enojado	2	0,02	2,17	0,97
Colérico	2	0,02	2,17	0,99
Ansioso	1	0,01	1,09	1,00
Triste	0	0,00	0,00	
Deprimido	0	0,00	0,00	
TOTAL	92	1,00	100	

De los resultados obtenidos se infiere que la mayoría de docentes presentan un estado de ánimo alegre y tranquilo, como fruto de su experiencia y capacitación de docencia universitaria lo que le permite manejar adecuadamente sus emociones.



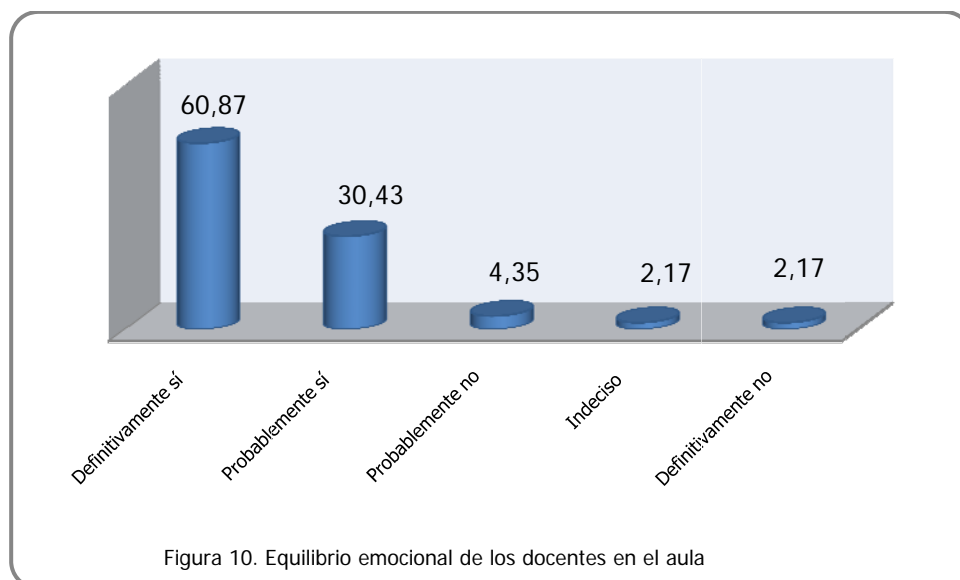
2. Equilibrio emocional de los docentes en el aula

En el cuadro 2. se identifica que el 60,87% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas manifiestas que definitivamente si mantienen un buen equilibrio emocional en el aula; el 30, 43% indican que probablemente sí; y en un menor porcentaje 8.7 expresa que probablemente no, indeciso y definitivamente no.

CUADRO 9. Equilibrio emocional de los docentes en el aula

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Definitivamente sí	56	0,61	60,87	0,61
Probablemente sí	28	0,30	30,43	0,91
Probablemente no	4	0,04	4,35	0,96
Indeciso	2	0,02	2,17	0,98
Definitivamente no	2	0,02	2,17	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	

De los resultados obtenidos se infiere que el 91% de los docentes presentan un buen equilibrio emocional en el aula de clases, siendo esta habilidad de equilibrio entre la comprensión y la atención a las diferencias individuales dentro del aula, componente de disposiciones emocionales y actitudinales.



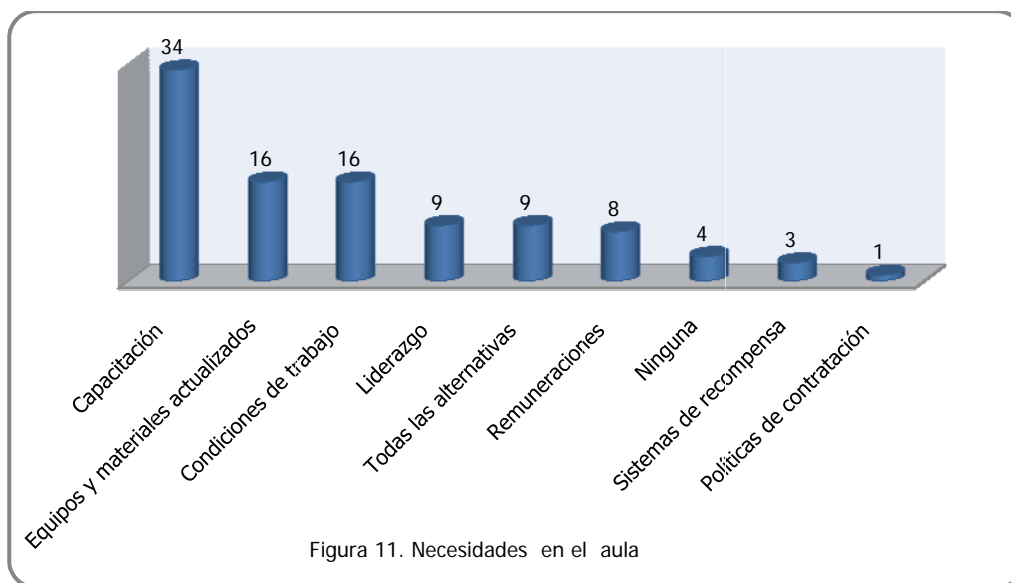
3. Necesidades para alcanzar un mejor comportamiento en el aula

El 34% de los docentes manifiestan que para alcanzar un mejor comportamiento en el aula necesitan capacitación; el 16% equipos y materiales actualizados, el 9% el liderazgo; y en un menor porcentaje manifiestan que la remuneración, el sistema de recompensas, políticas de contratación, ninguna de las establecidas, como se puede apreciar en el detalle del cuadro 3.

CUADRO 10. Necesidades para alcanzar un mejor comportamiento en el aula.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Capacitación	39	0,34	34	0,34
Equipos y materiales actualizados	19	0,16	16	0,50
Condiciones de trabajo	18	0,16	16	0,66
Liderazgo	11	0,09	9	0,75
Todas las alternativas	11	0,09	9	0,84
Remuneraciones	9	0,08	8	0,92
Ninguna	5	0,04	4	0,97
Sistemas de recompensa	3	0,03	3	0,99
Políticas de contratación	1	0,01	1	1,00
TOTAL	116	1,00	100	

De los resultados obtenidos se infiere que las necesidades de mayor importancia para que los docentes mantengan un mejor comportamiento en el aula son: a capacitación, equipos - materiales actualizados y el liderazgo, constituyéndose en factores relevantes para el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas.



4. Satisfacción con su situación actual de vida.

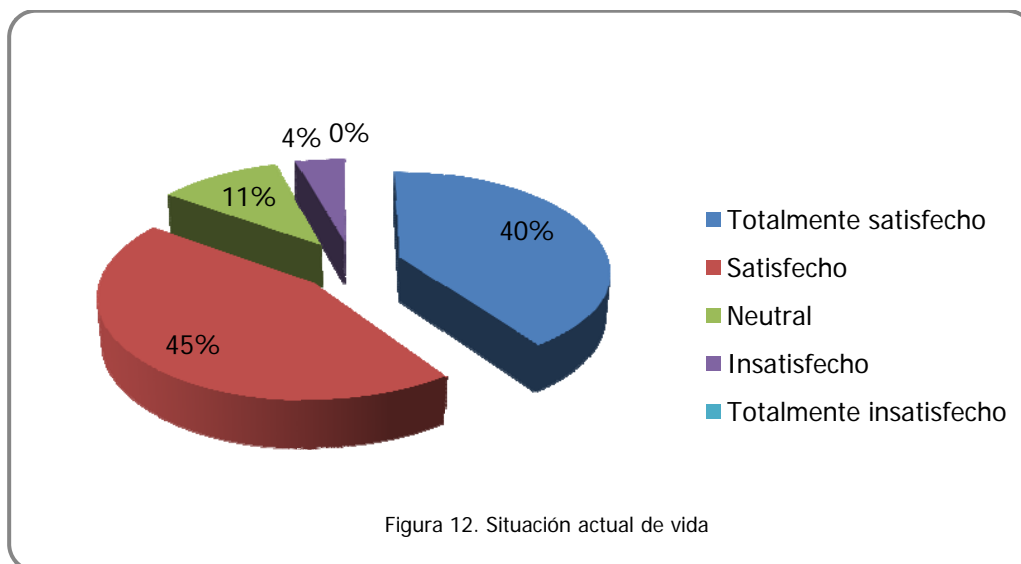
De los resultados obtenidos sobre la satisfacción actual en la vida, que se reportan en el cuadro 4, se puede decir que el 40.22 % de los docentes se encuentran totalmente satisfechos; el 44.57% se encuentran satisfechos; y el 15.21% de docentes se encuentran neutrales e insatisfechos.

De los resultados obtenidos se infiere que el 85% de los docentes se encuentran satisfechos con la situación actual de vida, considerando que un profesor desmotivado tendrá fundamentalmente activadas las necesidades fisiológicas (sueldo, tiempo libre...), las necesidades de seguridad (la relación profesional con el grupo de compañeros, la actitud de limitarse a cumplir el mínimo exigido, la búsqueda implacable de factores de incoherencia de la política del Equipo Directivo...) y las necesidades sociales (relación afectiva con el grupo de compañeros y con el Equipo Directivo), prestando muy poco interés en las necesidades motivadoras de cariz

psicológico como son las necesidades del yo y las necesidades de autorrealización, como lo manifiesta Maslow.

CUADRO 11. Situación actual de vida.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Totalmente satisfecho	37	0,40	40,22	0,40
Satisfecho	41	0,45	44,57	0,85
Neutral	10	0,11	10,87	0,96
Insatisfecho	4	0,04	4,35	1,00
Totalmente insatisfecho	0	0,00	0,00	
TOTAL	92	1,00	100,00	



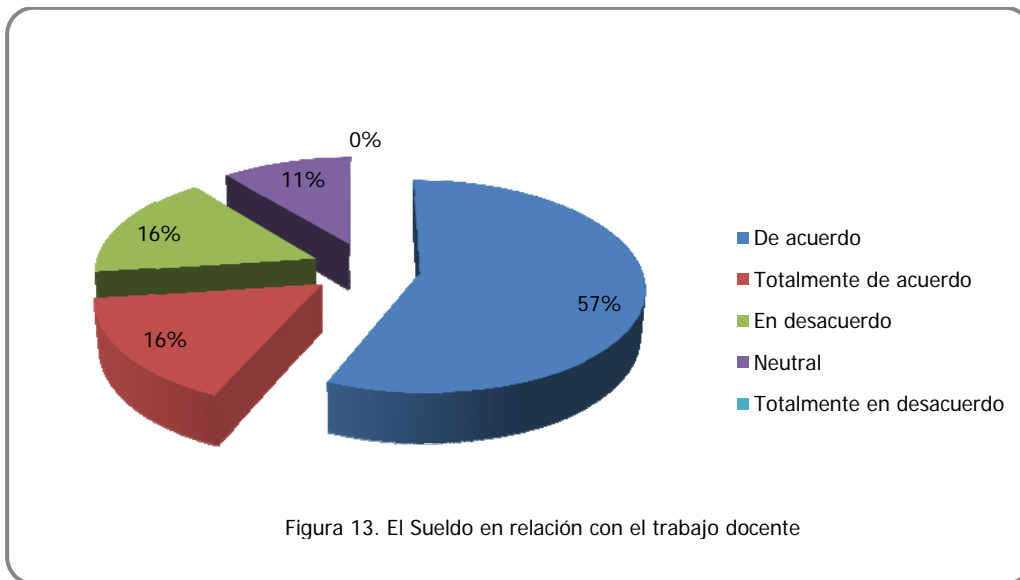
5. Considera que el sueldo que percibe está de acuerdo con el trabajo que usted realiza.

De los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se aprecia que el 57% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas están de acuerdo con el sueldo que perciben como docentes; el 16% totalmente de acuerdo y el 27% en desacuerdo y neutral.

CUADRO 12. El Sueldo en relación con el trabajo docente

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
De acuerdo	52	0,57	56,52	0,57
Totalmente de acuerdo	15	0,16	16,30	0,73
En desacuerdo	15	0,16	16,30	0,89
Neutral	10	0,11	10,87	1,00
Totalmente en desacuerdo	0	0,00	0,00	
TOTAL	92	1,00	100,0	

De los resultados obtenidos se observa que el 73% de los docentes están de acuerdo con el sueldo que perciben, considerando que las remuneraciones que perciben los docentes de la Universidad Técnica de Ambato satisfacen las necesidades que permiten un desenvolvimiento digno en su accionar profesional, sueldos que están de conformidad a lo establecido por el H. Consejo Universitario, y a los Reglamentos de Escalafón y Carrera Docente.



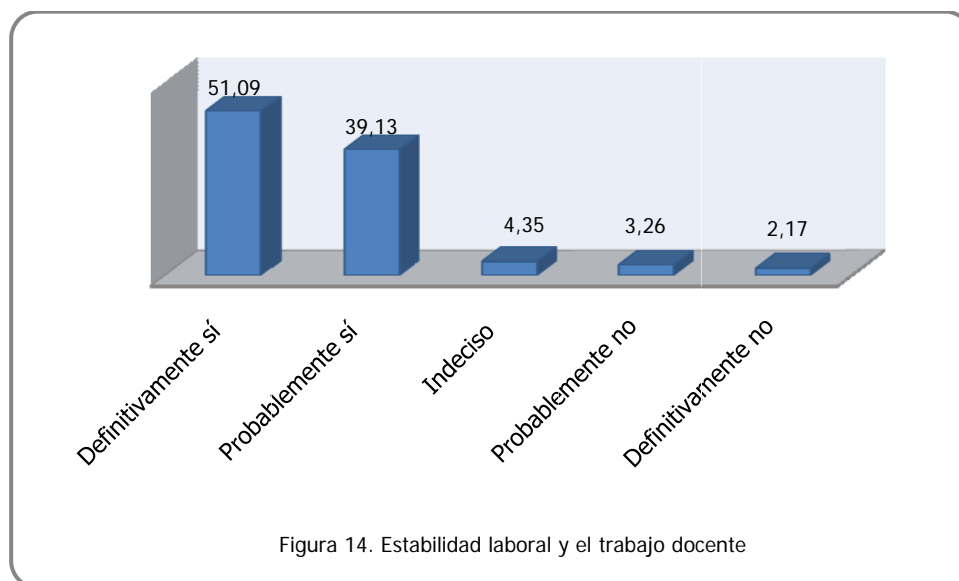
6. Estabilidad laboral y el trabajo docente.

En el cuadro 6. Se puede apreciar que el mayor porcentaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas (51,09%), se encuentran motivados por la estabilidad laboral; el 39,13% probablemente sí; y el 9,78% manifiestan: indeciso, probablemente no y definitivamente no.

CUADRO 13. Estabilidad laboral y el trabajo docente.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Definitivamente sí	47	0,51	51,09	0,51
Probablemente sí	36	0,39	39,13	0,90
Indeciso	4	0,04	4,35	0,95
Probablemente no	3	0,03	3,26	0,98
Definitivamente no	2	0,02	2,17	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	

De lo manifestado se infiere que el 90% de los docentes consideran que la estabilidad laboral es motivante en el trabajo que desempeñan, satisfaciendo así parte de las necesidades, lo que concuerda con lo manifestado por Maslow, el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

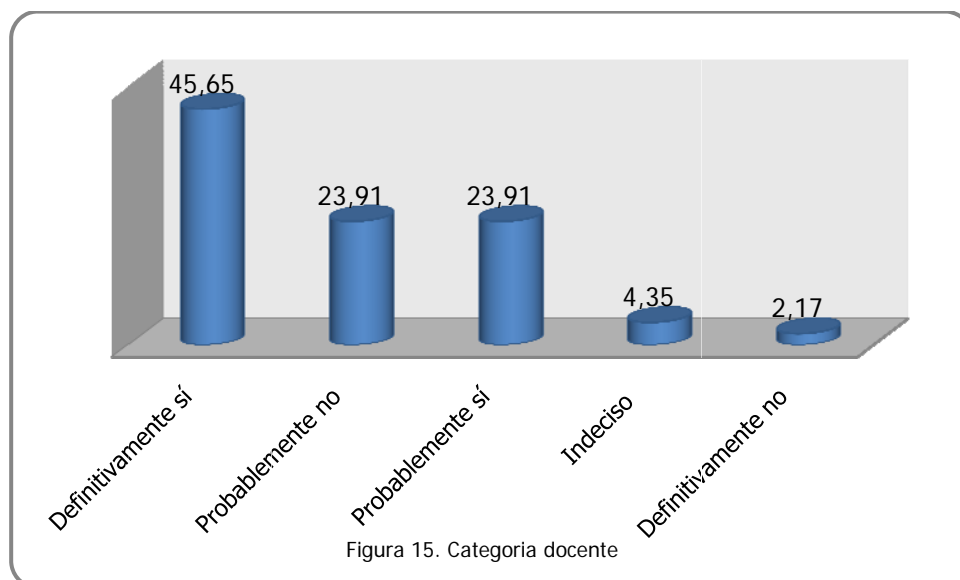


7. Categoría docente adecuada.

En los resultados reportados en el cuadro 7. Se aprecia que el 45,65% de los docentes piensan que definitivamente sí se encuentran en la categoría docente adecuada; el 23.91% probablemente sí; el 23.91% piensan que probablemente no, y en un menor porcentaje el 6.75% manifiestan estar indeciso y definitivamente no.

CUADRO 14. Categoría docente

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Definitivamente sí	42	0,46	45,65	0,46
Probablemente sí	22	0,24	23,91	0,70
Probablemente no	22	0,24	23,91	0,93
Indeciso	4	0,04	4,35	0,98
Definitivamente no	2	0,02	2,17	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	



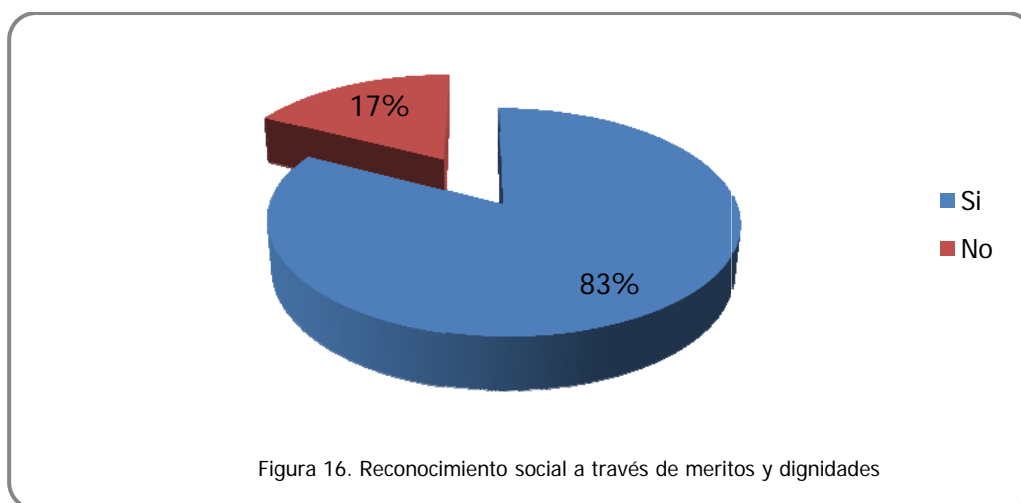
De lo expuesto se infiere que el mayor porcentaje de los profesores consideran encontrarse en la categoría docente adecuada, como fruto de su trabajo, esfuerzo y actualización de conocimientos constante que les permiten ascender de categoría en forma periódica.

8. Reconocimiento social a través de meritos y dignidades.

En la encuesta realizada se puede observar en el cuadro 8 que el 83% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, consideran que los meritos y dignidades alcanzados les han permitido un mejor reconocimiento social y el 17% manifiesta que no.

CUADRO 15. Reconocimiento social a través de meritos y dignidades.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	76	0,83	82,61	0,83
No	16	0,17	17,39	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	



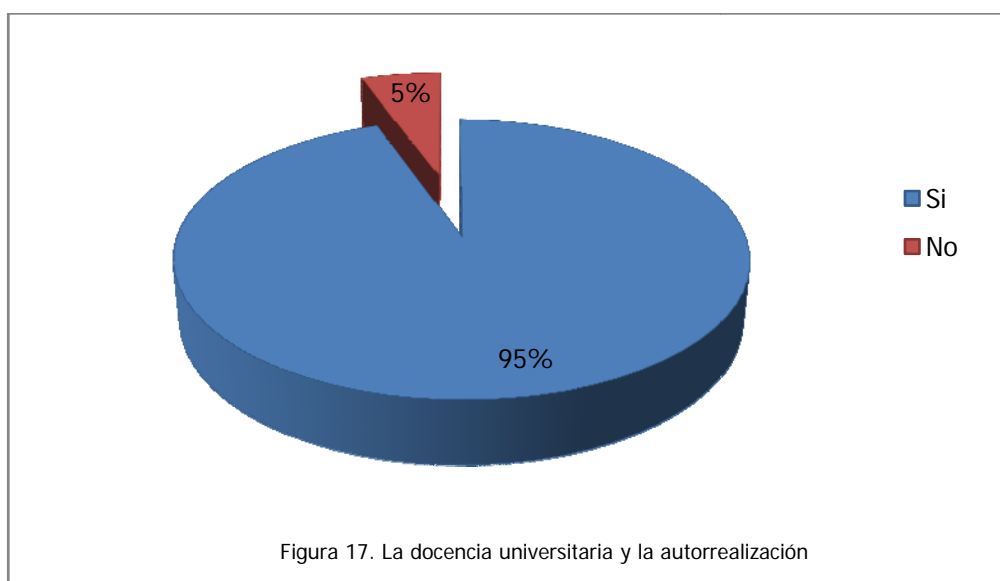
De lo indicado se infiere que al 83% de los docentes los meritos y dignidades alcanzados les permiten tener un mejor reconocimiento social; este se refieren a la pertenencia a un grupo, el ser aceptado por los compañeros, tener amistades, dar y recibir estima, etc. Estas necesidades son las que hacen surgir grupos dentro de cualquier organización, son factores motivacionales que involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, entre otros.

9. La docencia universitaria es una forma de autorrealización.

En el cuadro 9 se observa que el 95% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas consideran que la docencia universitaria es una forma de autorrealización y el un 5% que no es una forma de autorrealización.

CUADRO 16. La docencia universitaria y la autorrealización

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	87	0,95	94,57	0,95
No	5	0,05	5,43	100
TOTAL	92	1,00	100,00	



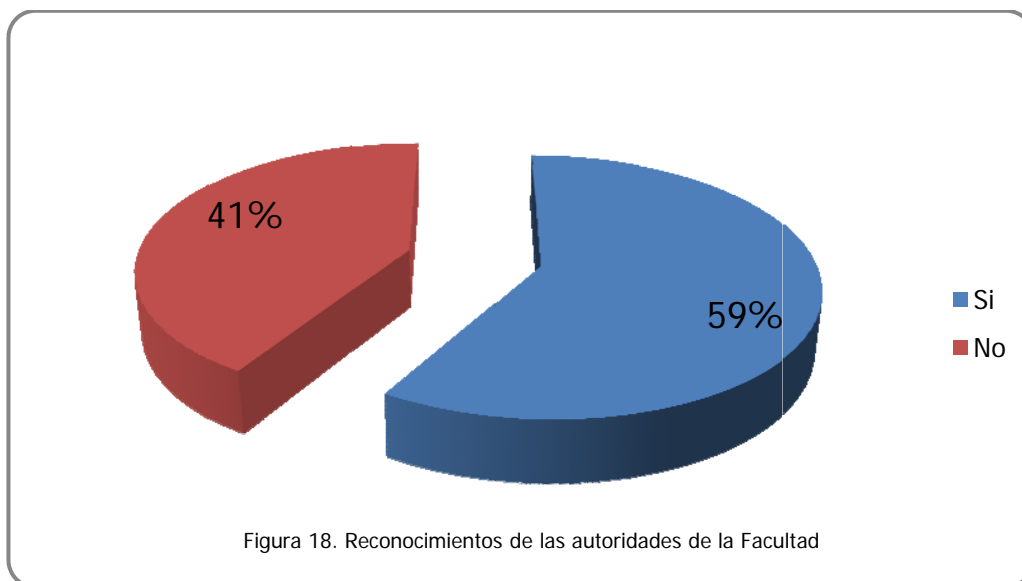
De lo expuesto anteriormente se puede inferir que para el 95% la docencia universitaria es una forma de autorrealización, permitiendo desarrollar las potencialidades de ser creadores en el trabajo, de superación en busca del éxito profesional que permita ser entes creativos en la construcción del conocimiento. Satisfaciendo así la necesidad más alta y más difícil de alcázar en la vida.

10. Ha recibido el reconocimiento por el trabajo que usted desempeña por parte de las autoridades de la Facultad.

En el cuadro 10 se detecta que el 58.70 % ha recibido reconocimiento por el trabajo que realiza por parte de las Autoridades de la Facultad de Ciencias Administrativas y el 41.30% manifiesta que no han recibido ningún reconocimiento.

CUADRO 17. Reconocimientos de las autoridades de la Facultad.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	54	0,59	58,70	0,59
No	38	0,41	41,30	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	



De lo manifestado se infiere que la mayor parte de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas han recibido reconocimiento por parte de las Autoridades; se debe considerar que la motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los docentes ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades de forma eficiente y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento.

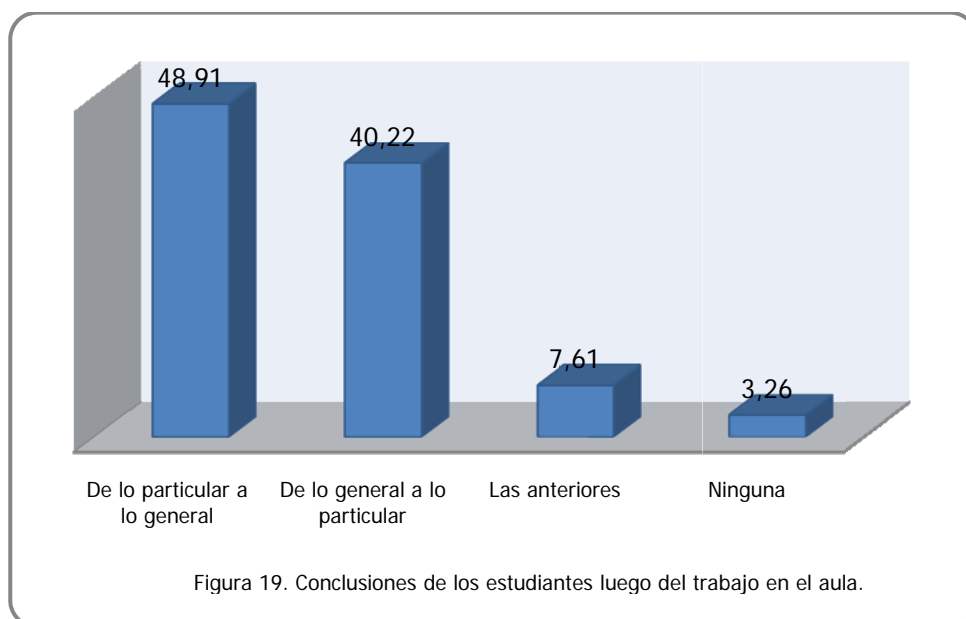
11. Las conclusiones a las que llegan los estudiantes luego de realizado el trabajo en el aula.

De los resultados obtenidos en la encuesta realizada y que se reportan en el cuadro 11 se desprende que el 48.91% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas consideran que los estudiantes luego de realizar el trabajo en el aula integran el conocimiento de lo particular a lo general; el 40.22% de lo general a lo particular; y en un menor porcentaje las anteriores y ninguna de las alternativas.

CUADRO 18. Conclusiones de los estudiantes luego del trabajo en el aula.

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
De lo particular a lo general	45	0,49	48,91	0,49
De lo general a lo particular	37	0,40	40,22	0,89
Las anteriores	7	0,08	7,61	0,97
Ninguna	3	0,03	3,26	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	

De los resultados obtenidos se detecta que el aprendizaje de los estudiantes se integra de manera atomizada lo que conduce a que no exista un aprendizaje significativo y manteniendo un sistema de enseñanza aprendizaje tradicional.



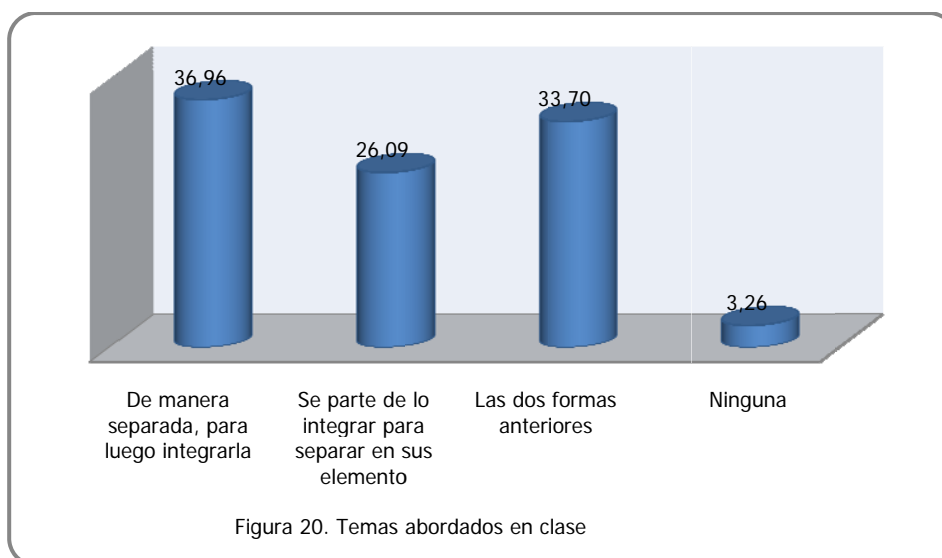
12. Los elementos constitutivos del tema abordado en clase.

En el cuadro 12 se observa que el 36.96% de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, los temas abordados en clase lo realizan de manera separada para luego integrarlos; el 26.09% parten de lo integrar para luego separarlos en partes; el 33.70% utiliza las dos formas anteriores; y en un menor porcentaje no utiliza ninguna de las manifestadas.

CUADRO 19. Temas abordados en clase

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
De manera separada, para luego integrarlos	34	0,37	36,96	0,37
Se parte de lo integrar para separar en sus elemento	24	0,26	26,09	0,63
Las dos formas anteriores	31	0,34	33,70	0,97
Ninguna	3	0,03	3,26	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	

De lo manifestado se infiere que un bajo porcentaje de docentes (37.70), aplican metodologías de enseñanza aprendizaje actualizadas que conduzcan a un aprendizaje significativo de los estudiantes, al integrar los conocimientos en etapas sucesivas de análisis y síntesis.

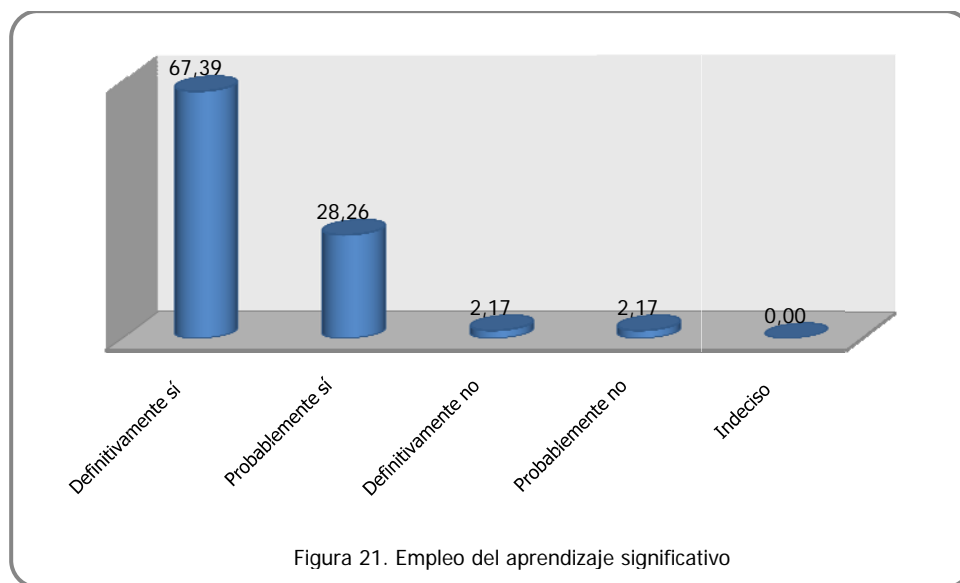


13. Emplea el aprendizaje significativo en su desempeño docente

En el cuadro 13 se ve que el 67.39% de los docentes de Facultad de Ciencias Administrativas definitivamente si emplea el aprendizaje significativo en su desempeño docente; el 28.26% considera que probablemente si lo emplea; y el 4.34% considera definitivamente no y probablemente no.

CUADRO 20. Empleo del aprendizaje significativo

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Definitivamente sí	62	0,67	67,39	0,67
Probablemente sí	26	0,28	28,26	0,96
Definitivamente no	2	0,02	2,17	0,98
Probablemente no	2	0,02	2,17	1,00
Indeciso	0	0,00	0,00	
TOTAL	92	1,00	100,00	



De los resultados alcanzados se infiere que el 67.39% de los docentes utilizan el aprendizaje significativo en el aula para el proceso enseñanza aprendizaje, abordando todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la institución

educativa ofrece al alumnado, de modo que adquiriera significado para el mismo. Aunque se detecta contradicción al responder como abordan los temas en clase y la forma que llegan a las conclusiones los estudiantes, porque la mayoría responde utilizar técnicas que no conducen al aprendizaje significativo.

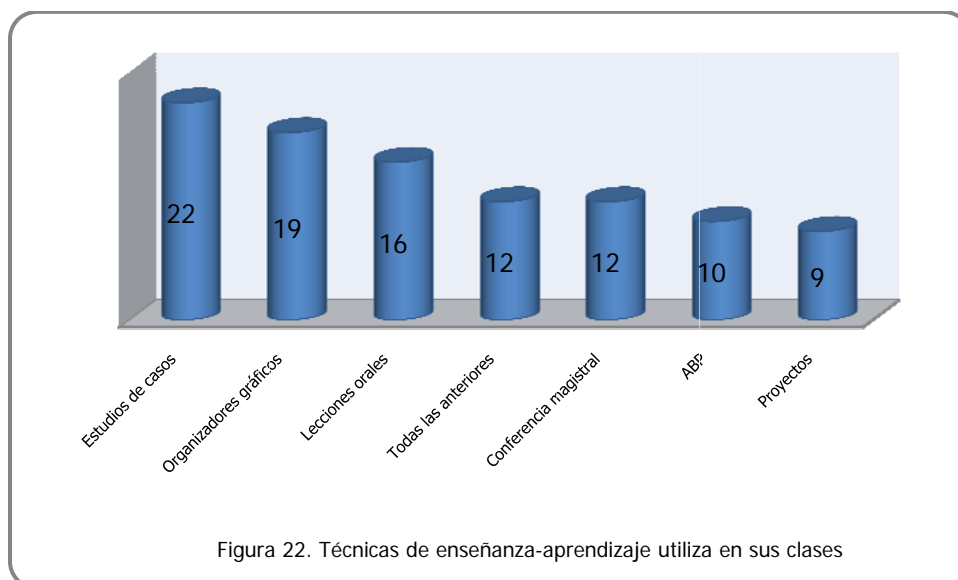
14. Técnicas de enseñanza-aprendizaje utilizadas en el aula.

Los resultados obtenidos en el cuadro 14 demuestran que 22% de los docentes utilizan la técnicas de estudios de casos en el proceso, enseñanza y aprendizaje; el 19% emplea organizadores gráficos; el 16% de los docentes utilizan lecciones orales; el 12% todas las anteriores mas conferencia magistral; el 10% ABP y el 9% proyectos.

CUADRO 21. Técnicas de enseñanza-aprendizaje utiliza en sus clases

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Estudios de casos	25	0,23	22	0,23
Organizadores gráficos	21	0,19	19	0,41
Lecciones orales	18	0,16	16	0,58
Todas las anteriores	13	0,12	12	0,69
Conferencia magistral	13	0,12	12	0,81
ABP	11	0,10	10	0,91
Proyectos	10	0,09	9	1,00
TOTAL	111	1,00	100	

De lo expuesto se infiere que el 69% de los docentes emplea para el proceso enseñanza y aprendizaje estudios de casos, organizadores de grafico y lecciones orales, como fruto de sus experiencia docente considerando que estas técnicas son las más adecuadas para identificar si el conocimiento del estudiante esta acorde de los objetivos planteados por el docente.



15. Los trabajos que realizan los estudiantes en el aula.

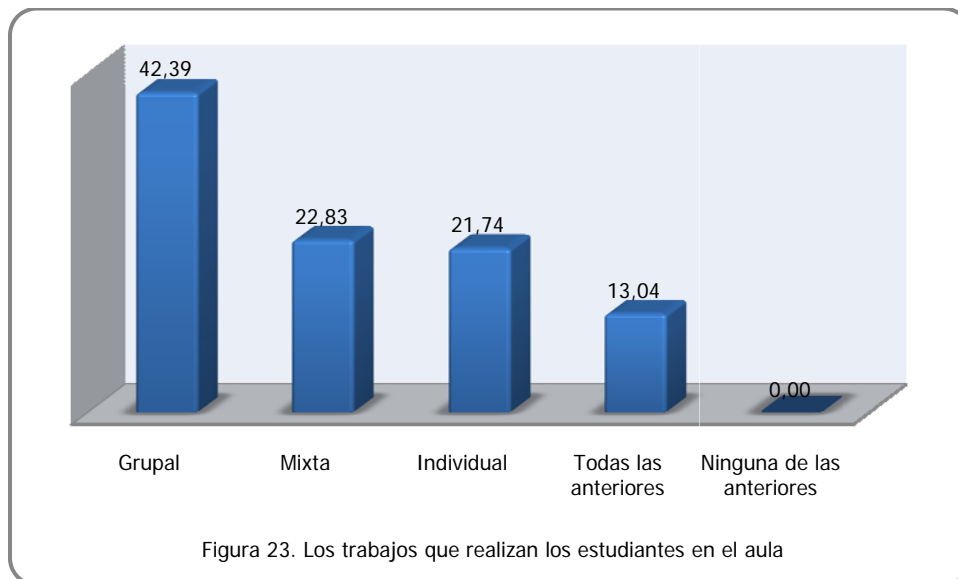
De la encuesta realizada a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas se obtuvo que el 42.39% de los estudiantes realizan trabajos grupales; el 22.83% realiza trabajos grupales e individuales y el 21.74% realizan trabajos individuales; y en un menor porcentaje el 13.04% todos los manifestados anteriormente.

CUADRO 22. Los trabajos que realizan los estudiantes en el aula

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Grupal	39	0,42	42,39	0,42
Mixta	21	0,23	22,83	0,65
Individual	20	0,22	21,74	0,87
Todas las anteriores	12	0,13	13,04	1,00
Ninguna de las anteriores	0	0,00	0,00	
TOTAL	92	1,00	100,00	

De lo indicado se infiere que el 87% de los estudiantes realizan trabajos individuales y grupales dependiendo el criterio del profesor y el tema abordado por el mismo en la construcción del conocimiento, aunque para que exista concordancia con el

criterio de aplicar metodologías que conduzcan a un aprendizaje significativo se deben emplear todas las alternativas establecidas



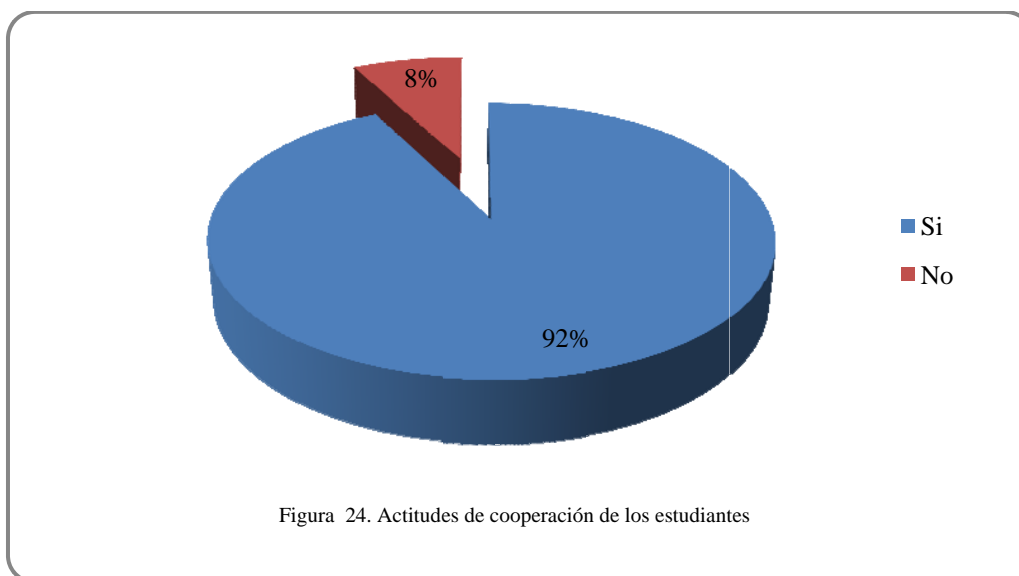
16. Actitudes de cooperación de los estudiantes en las clases.

Al analizar los resultados sobre la cooperación de los estudiantes de los estudiantes se detecta en el cuadro 16 que el 92% de los docentes aprecian que los estudiantes si cooperan dentro de los trabajos que realizan en el aula.

CUADRO 23. Actitudes de cooperación de los estudiantes

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	85	0,92	92,39	0,92
No	7	0,08	7,61	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	

Se puede inferir que la cooperación de los estudiantes en el aula según el criterio de los docentes es amplia y desinteresada, debido a que de esta manera existen acciones compartidas para alcanzar su meta profesional.



17. Técnicas de motivación en clases.

Los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas en un alto porcentaje (88%), aplican técnicas de motivación en el desempeño del aula.

CUADRO 24. Aplicación de las técnicas de motivación

ALTERNATIVAS	NUMERO	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA ACUMULADA
Siempre	57	0,62	61,96	0,62
Frecuentemente	24	0,26	26,09	0,88
Ocasionalmente	8	0,09	8,70	0,97
Nunca	3	0,03	3,26	1,00
TOTAL	92	1,00	100,00	

De los resultados encontrados se desprende que los docentes manejan adecuadamente los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima en el aula, que dan paso a una excelente integración de alumno - profesor.

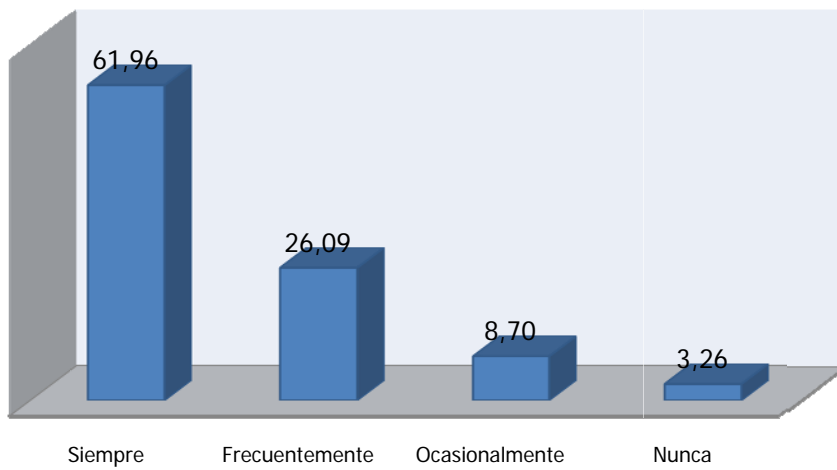


Figura 25. Aplicación de las técnicas de motivación

4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

El trabajo de investigación realizado concluye teóricamente al contrastar los criterios manifestados por varios autores con los resultados alcanzados entre los que se resaltan los siguientes:

El docente moderno debe interrelacionarse con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificado con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas.

No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan. (Stoner, James y otros)

La personalidad del docente debe ser dinámica, sugestiva y estimulante, con acentuadas características de liderazgo democrático. El material didáctico utilizado en las clases: mapas, cuadros murales, proyecciones cinematográficas, vídeos, programas de ordenador, etc. en fin, todo lo que haga al asunto más concreto, intuitivo e interesante. (Santos J.A.).

En el proceso educativo, es importante considerar que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso se da, si el estudiante tiene en su estructura cognitiva conceptos, como: ideas, proposiciones, estables y definidas con las cuales la nueva información puede interactuar.

El proceso de interacción de la nueva información con la ya existente, produce una nueva modificación de los conceptos anteriores, de tal modo que éstos adquieren un significado y son integrados a la estructura cognitiva de manera no

arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de los conceptos pre existentes y consecuentemente, de toda la estructura cognitiva.

4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE FORMA ESTADÍSTICA

La hipótesis planteada “La motivación influye en el desarrollo del trabajo en el aula de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”, se verifica empleando la prueba estadística del chi cuadrada.

$H_0 =$ La motivación no influye en el desarrollo del trabajo en el aula

$H_1 =$ La motivación si influye en el desarrollo del trabajo en el aula

CUADRO N.25. Calculo del Chi Cuadrada

ASPECTOS	DEFINITIVA MENTE SÍ	PROBABLE MENTE SÍ	INDECISO	PROBABLE MENTE NO	DEFINITIV AMENTE NO	TOTAL
Estabilidad laboral	47	36	4	3	2	92
Categoría docente	42	22	4	22	2	92
Aprendizaje Significativo	62	26	0	2	2	92
TOTAL	151	84	8	27	6	276

CUADRO N.26. Calculo del Chi Cuadrada Calculada

Observados (O)	Esperados (E)	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
47,00	50,33	-3,33	11,09	0,22
42,00	50,33	-8,33	69,39	1,38
62,00	50,33	11,67	136,19	2,71
36,00	28,00	8,00	64,00	2,29
22,00	28,00	-6,00	36,00	1,29
26,00	28,00	-2,00	4,00	0,14
4,00	2,67	1,33	1,77	0,66
4,00	2,67	1,33	1,77	0,66
0,00	2,67	-2,67	7,13	2,67
3,00	9,00	-6,00	36,00	4,00
22,00	9,00	13,00	169,00	18,78
2,00	9,00	-7,00	49,00	5,44
2,00	2,00	0,00	0,00	0,00
2,00	2,00	0,00	0,00	0,00
2,00	2,00	0,00	0,00	0,00
CHI CUADRADA CALCULADA				40,24

$$gl = (C - 1)(F - 1) = (5 - 1)(3 - 1) = 8$$

$$\infty = 95\%$$

$$\text{CHI CUADRADA TABULAR} = 2.733$$

40.24 > 2.733 = Se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se demuestra que la motivación si influye en el desarrollo del trabajo en el aula.

5. CAPITULO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Luego de realizada la investigación e interpretada los resultados se concluye que:

- El estado de ánimo y el equilibrio emocional en un alto porcentaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas son los más adecuados para la conducción del trabajo en el aula, que incide positivamente en el proceso enseñanza aprendizaje.

- Las necesidades para alcanzar un mejor comportamiento en el aula fundamentalmente son las de contar con equipos, materiales actualizados y una capacitación constante en aspectos pedagógicos y técnicos conforme a la cátedra que dictan.

- Las necesidades satisfechas que los docentes han alcanzado mediante la docencia universitaria son: sueldo, estabilidad laboral, reconocimiento social a través de meritos y dignidades lo que ha conducido a la autorrealización personal y profesional.

- Los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas consideran que se debe mejorar la situación actual de vida.

- La categoría en la que se encuentra el docente de Facultad de Ciencias Administrativas no es la más adecuada.

- Los trabajos que realizan los estudiantes en el aula según las indicaciones del docente, las técnicas de enseñanza-aprendizaje utilizadas, la forma de abordar los temas en clase y la estrategia aplicada para llegar a conclusiones de lo aprendido por parte de los estudiantes demuestran que no conducen a un aprendizaje significativo.

- La aplicación de técnicas de motivación de manera sistemática por parte de los docentes, permiten desarrollar actitudes de cooperación de los estudiantes en las clases.

- Se verifica teóricamente y estadísticamente la hipótesis planteada.

5.2. RECOMENDACIONES:

- Mantener estrategias administrativas y pedagógicas establecidas en la Facultad para mejorar el estado de ánimo, el equilibrio emocional de los catedráticos.

- Implementar nuevos incentivos que permitan alcanzar las necesidades personales, pedagógicas y profesionales de los docentes de la Facultad.

- Revisar el sistema de asensos para mejorar los procesos de calificación y otorgamiento de categorías docentes.

- Capacitar a los profesores de la Facultad en metodologías de enseñanza aprendizaje que aporten al mejoramiento del aprendizaje significativo.

- Aplicar en la Facultad de Ciencias Administrativas la propuesta “

6. CAPÍTULO PROPUESTA

6.1. TEMA:

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO EN EL AULA DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

6.2. DATOS INFORMATIVOS:

Título: PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO EN EL AULA DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Institución Ejecutora:

Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Beneficiarios:

Estudiantes y Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Ubicación:

Tiempo estimado para la ejecución.

Inicio: septiembre 2008 Fin: diciembre 2008.

Responsable:

Ing. Verónica Almache Flores, Coordinadores de Carrera y Departamento de Recursos Humanos.

Costo: USD:

3.240

6.3. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En el ámbito educativo y particularmente dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la motivación del docente juega un rol de singular importancia, por cuanto es ella quién de manera directa estimula, dirige y sostiene el comportamiento, interés y perspectivas de éste dentro de su aula de clases y sobre las actividades educativas que emprende y realiza; la motivación en el docente lo conduce al desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

La motivación resulta así, imprescindible en todo acto de enseñanza aprendizaje, sin embargo, la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los estudiantes, es el resultado de una inadecuada motivación por parte del docente. Así, el alumno se desmotiva, ya sea por la personalidad del docente, su comportamiento autoritario, por la ausencia de material didáctico, por un inadecuado método de enseñanza, e incluso, muchas veces la escasa motivación proviene desde la esfera familiar del estudiante.

Por lo manifestado y con base en los resultados encontrados en la investigación: **LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EL AULA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**, se hace necesario emprender acciones que conduzcan a manejar por parte de los docentes estrategias motivacionales en el aula.

6.4. JUSTIFICACIÓN

En la medida que el estudio del comportamiento de los docentes en el aula es uno de los pilares para comprender el funcionamiento del proceso enseñanza aprendizaje, por lo tanto para un docente es de fundamental importancia conocer las acciones y reacciones de los estudiantes y conocerse a sí mismo en cuanto a su capacidad de automotivación. Comprender las razones que motivan a otros y nos motivan a nosotros mismos, podría ser una de las claves del éxito académico.

Para el efecto es necesario comprender la motivación como la función de impulsar a realizar determinado tipo de acciones ya fuere por necesidades del docente o los estudiantes o por las expectativas que el resultado de la acción genera en los mismos.

Conocer los móviles de la motivación es tan complejo como la propia naturaleza del comportamiento humano. Quienes se han dedicado al estudio del comportamiento de las personas en las organizaciones, han analizado desde diferentes enfoques las razones que motivan a la gente en su trabajo.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente y buscando vías para potenciar y desarrollar la motivación, se consideró oportuno el diseño y ejecución de un programa de motivación de tipo vivencial, con el cual se permitirá dotar al docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de las herramientas psicológicas necesarias para hacer frente a los niveles de frustración que le suscitaban las adversidades vividas, la negatividad de las condiciones que le rodean, el nivel de incertidumbre que debía gestionar con los procesos de cambio, así como un sin número de aspectos y condiciones que pudieran estar afectando negativamente su motivación y desempeño.

6.5. OBJETIVOS

Objetivo General

- Elaborar un programa de motivación para los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas a fin de mejorar el desempeño en el aula.

Objetivo Especifico

- Favorecer el control emocional de los docentes, propiciando un ambiente positivo de trabajo.

- Incorporar en las actividades del aula el manejo de la motivación como forma de vida.

- Desarrollar herramientas para mejorar el nivel de autoestima de los docentes.

6.6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La aplicación de esta propuesta es totalmente factible ya que la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Administrativas ofrecen el apoyo económico y logístico para alcanzar los objetivos establecidos en esta propuesta, además se contará con el contingente de los docentes y del Departamento de Recursos Humanos.

6.7. FUNDAMENTACIÓN

6.7.1. LA MOTIVACIÓN

La filosofía proporcionó el concepto de “voluntad” para referirse a los motivos internos que impulsaban la conducta. Posteriormente, ya dentro de la

Psicología, McDougall adoptó el concepto de “instinto”, que fue convertido por Freud en el concepto de “pulsión”. Todos estos términos trataban de hallar una gran fuente motivacional que explicara el comportamiento, pero sufrieron numerosas críticas al no poderse observar ni regular empíricamente. La psicología actual no trata de encontrar una causa única de la conducta, sino bases motivacionales. Éstas provienen de la propia fisiología, del ambiente, del sistema cognitivo, de las diferencias individuales y de personalidad, y de las emociones.

La palabra motivación, derivada del latín motus, designa en el lenguaje ordinario aquellos factores o determinantes internos más que externos al sujeto, que desde dentro le incitan a la acción; es decir, la motivación es un concepto que explica la actividad de un ser, su dinamicidad, y lo hace desde dentro de él, mediante pulsiones, instintos o tendencias. Se trata de una poderosa fuerza interior que es capaz de hacer que un ser humano actúe, es capaz de orientar su conducta o disponerle para que la realice.

La motivación corresponde a la respuesta del “por qué” del comportamiento. «La motivación es el trasfondo psíquico, impulsor, que sostiene la fuerza de la acción y señala su dirección» (Dorsch, F., Diccionario de filosofía).

En definitiva, la motivación depende de las causas, de los fines, de la predisposición orgánica y cognitiva del sujeto.

6.7.2. DETERMINANTES MOTIVACIONALES

○ La activación o “arousal”

Para que se produzca el comportamiento, el organismo ha de estar activado. Un organismo pasivo o en reposo no actuaría. El “arousal” es como la batería de un coche: si no hay, no arranca. El nivel de activación, por tanto, se ha considerado una de las medidas objetivas más claras del nivel de motivación de un sujeto, estableciéndose la siguiente ecuación:

A mayor motivación, mayor activación

El grado de activación puede registrarse de múltiples formas: cambios en la actividad electrodérmica de la piel, cambios en el sistema nervioso autónomo y en el sistema nervioso central o cambios en la apreciación subjetiva del sujeto.

El nivel óptimo para producir un rendimiento apropiado es el nivel medio: ni demasiado activado (como en los estados de ansiedad), ni poco activado (como en los estados de apatía). Al grado medio de activación se le denomina homeóstasis o equilibración.

○ **La motivación extrínseca**

Se entiende por motivación extrínseca el conjunto de recompensas, castigos o incentivos que recibe el sujeto desde el exterior y que acrecienta, mantiene o disminuye la actividad del sujeto. Tanto las recompensas como los incentivos contribuyen a motivar positivamente al sujeto, mientras que los castigos contribuyen a motivarlo negativamente. Los motivos extrínsecos o motivos ambientales proceden de nuestra experiencia en el pasado.

○ **La motivación intrínseca**

La motivación intrínseca se refiere al conjunto de necesidades psicológicas internas que regulan el comportamiento. Tiene que ver con aquellas cosas que hacemos porque nos gustan, nos interesan y que predisponen personalmente a favor o en contra de algo. Básicamente son motivos intrínsecos los siguientes:

1. La autodeterminación: hacer ciertas cosas porque personalmente nos satisfacen o porque nos recompensan subjetivamente según el esquema preciso de valores, actitudes o creencias personales.

2. La curiosidad: el afán de conocimientos, el descubrimiento de nuevas realidades o facetas, el misterio, el dominio o el control sobre el entorno constituyen motivos que convierten al hombre en un ser inteligente, en un conquistador.

3. La eficacia: la necesidad psicológica de conocer, controlar y prever los acontecimientos, en lugar de ser un títere pasivo de los mismos, motiva al hombre a regular su comportamiento.

6.7.3. MOTIVACIÓN Y TENDENCIA

El comportamiento de una persona no puede explicarse como simple reacción mecánica ante un estímulo determinado, sino que requiere además factores dinámicos internos que le impulsan y orientan hacia determinadas acciones. A estos factores los llamamos tendencias, y cuando la persona obra en virtud de ellos, decimos que obra por un motivo.

Tinbergen y Lorenz distinguen dos factores distintos: el comportamiento apetitivo y el acto consumado. El comportamiento apetitivo es la serie de actividades realizadas con vistas a poner al animal en la situación en que pueda realizarse el acto consumidor; estas actividades están caracterizadas por su carácter variable, dependiendo de las distintas circunstancias, y por estar orientadas, es decir, por tener propósito. Por el contrario, el acto consumidor es (en el animal) relativamente sencillo, pues se trata siempre de la ejecución de pautas fijas de conducta, como comer, luchar, aparearse, etcétera. Lo importante aquí es que el acto consumidor ya no es él mismo orientado, motivado, sino que su ejecución parece “satisfacer” al animal y hace descender rápidamente la motivación.

El acto consumidor en el hombre puede ser enormemente variable y complejo: ganar mucho dinero, obtener un estatuto social elevado, adquirir amplios conocimientos, conquistar a una mujer, etc., También el comportamiento apetitivo puede ser enormemente más variado que en el animal: para hacerse rico, por ejemplo, un hombre puede usar sus conocimientos científicos, su capacidad de engaño y

simulación, su poder sobre los demás, etc.; es decir, puede comportarse de formas tan variadas que no encontramos nada semejante en el reino animal.

Concedidas todas estas diferencias, permanece sin embargo un punto común sumamente interesante: tanto en la conducta animal como en la humana, la presencia de un motivo, la orientación a un fin, es típica sólo del comportamiento apetitivo y no de las acciones consumidoras. El motivo de un comportamiento apetitivo, el objeto que se busca, no es un objeto o una situación, sino la realización de una acción consumidora. Sólo impropriamente podemos decir que el motivo de nuestras acciones es el dinero, o el aprecio a los demás, etc. El motivo es siempre la realización de una acción que se considera particularmente valiosa, porque satisface una necesidad.

Un motivo es siempre un acto consumidor, es decir, una acción o un estado que satisface una tendencia. Mientras que la conducta motivada es siempre un ejemplo de comportamiento apetitivo, es decir, una serie de actividades orientadas hacia la realización del acto consumidor. La nota más característica de la conducta motivada es, por lo tanto, la presencia de un propósito, la búsqueda de un objetivo.

6.7.4. MOTIVACIÓN E INSTINTO

Un instinto es una predisposición innata que determina a actuar de una forma concreta. Bajo el nombre de “instinto” se entienden en la conversación cotidiana cosas muy distintas: simples movimientos reflejos, sentimientos primarios, tendencias sociales o antisociales, etc. Sólo las investigaciones de los modernos etólogos han permitido dar un contenido preciso a la noción de instinto. Por “instinto” ha de entenderse un modo de comportamiento complejo (a diferencia del simple movimiento reflejo), innato (no cambiado por procesos de aprendizaje) y específico (común a todos los miembros de una especie animal). Este comportamiento complejo es en realidad un conjunto de pautas fijas de conducta, que se realizan en una secuencia y en un orden fijo. K. Lorenz ha dado de él la siguiente definición:

Entiendo por acción instintiva el curso de una acción basada en una disposición hereditaria de las vías del sistema nervioso central, un curso que, como tal, es tan poco modificable como su base histológica o cualquier característica morfológica. De esta definición [...] se desprende con claridad suficiente que los instintos se diferencian de los reflejos (simples o no condicionados) únicamente por su mayor complejidad y por la participación del animal completo, en vez de participar sólo un órgano; pero sin que se pueda establecer una frontera definida entre los instintos y los reflejos (Lorenz, K., El comportamiento animal y humano, Barcelona, Plaza y Janés, 1974).

Muchos estudiosos modernos han mostrado de manera concluyente que esos modos instintivos de comportamiento suelen ser desencadenados por estímulos muy concretos y determinados: aunque el animal capte perfectamente toda una situación ambiental, y aunque en esa situación ambiental existan datos que puedan parecerle al espectador humano muy importantes, el animal parece ciego frente a la mayoría de esos datos proporcionados por los sentidos, y sólo reacciona instintivamente frente a un estímulo muy determinado.

El comportamiento instintivo depende de dos factores:

1. Una estimulación externa, que tiene siempre un carácter muy determinado, actuando como una especie de “señal” cuyo significado se hubiera “aprendido” por herencia.
2. Un factor dinámico interno (una “tendencia”) que, ante la estimulación adecuada, provoca el comportamiento instintivo.

Los instintos en el hombre carecen casi por completo de aquella rigidez que en muchos animales llevan a menudo a las acciones in vacuo. La dirección de la acción instintiva, en el hombre adulto, está bajo la vigilancia y la corrección eventual de la experiencia y la razón. Que la acción instintiva sea en cierto modo corregida por la experiencia no es, desde luego, una característica exclusiva de la especie humana. Ya K.

Lorenz pone “el entrelazamiento del adiestramiento y de las tendencias heredadas” como una característica del comportamiento instintivo de muchas especies superiores: los animales pertenecientes a ellas adaptan sus pautas innatas de comportamiento a las circunstancias concretas de su ambiente. Ahora bien, la medida en que en el hombre tiene lugar esta corrección y adaptación de la acción instintiva es incomparablemente mayor que en cualquier otra especie animal. Ello, naturalmente, es posible gracias a la existencia del pensamiento conceptual y simbólico, con su enorme potencia de objetivación y previsión.

Además, no sólo es corregible y mejorable en el comportamiento humano el curso de la acción instintiva, sino que su misma finalidad puede ser cambiada y transformada. Las finalidades fijas, estrictamente biológicas, propias de las distintas especies animales, pueden en el mundo humano ser sustituidas por otras finalidades de origen cultural y social: el cultivo de la ciencia, la implantación de estructuras más justas, ... Este cambio en las finalidades perseguidas es también posible gracias a la construcción social de un mundo simbólico, en que surgen nuevos valores y nuevos objetivos.

6.7.5. LOS SENTIMIENTOS

Los sentimientos tienen que ver con experiencias del “sentir”. De las sensaciones que experimentamos, algunas de ellas son sentimientos. Consisten en la experiencia de sensaciones determinadas o en el resultado de estas, según Bergson, el sentimiento no puede reducirse de ninguna forma a la sensación. Son modos específicos de sentir, pero están referidos a la unidad del yo o persona como un núcleo centralizado, brotan, en su mayoría, de lo más hondo del ser personal.

En psicología, se entiende que los sentimientos son estados de ánimo referidos a valores culturales. Siempre se encuentran disfrazados de formas superiores que los hacen más plausibles que las emociones dentro del ámbito social en que vivimos.

Si los comparamos con las emociones, los sentimientos son más débiles, más suaves y más duraderos y continuados que ellas. Las emociones son más instantáneas, repentinas y fugaces. Estos se encuentran menos relacionados con la conducta motora que las emociones. Se refieren al pensamiento y a la imaginación mucho más que las emociones. Al tener menos relación con el cuerpo, su fundamento es más desconocido que el de las emociones. Son vividos como agradables o desagradables.

Según Max Scheler, los sentimientos más íntimamente relacionados con la sensibilidad serían los llamados elementales o sensibles. Por ello, son los que más próximos se encuentran de las emociones. Estos se encuentran extendidos o localizados en determinadas partes del cuerpo, el dolor, el placer, el hormigueo, etc. En otro escalón superior estarían los sentimientos vitales, que también están muy relacionados con las emociones. Son, por ejemplo, el sentimiento de bienestar, malestar, de salud o de enfermedad, de vida ascendente o descendente, etc. Todos estos son muy difíciles de localizar porque se relacionan de un modo más indirecto con el ámbito de la sensibilidad.

En un escalón superior, se encuentran los sentimientos psíquicos o también llamados anímicos. Entre ellos se incluyen la tristeza, la alegría, la melancolía. Estos se caracterizan por ser más claramente intencionales que los otros y su dependencia de la voluntad es mayor que en los casos anteriores.

Finalmente, en la escala más elevada, se encuentran sentimientos espirituales como la felicidad, la beatitud, la desesperación, el remordimiento, la paz y la serenidad de alma. En ellos, la persona no se entrega a nada ajeno, sino que constituye su valor y fundamento y se encuentra consigo misma en cada una de estas manifestaciones.

Young, por el contrario, habla de sentimientos simples (de agrado y desagrado), sentimientos orgánicos negativos y positivos (hambre, sed, alivio por aplacar la sed o el sexo, etc.), sentimientos de actividad (aburrimiento, enojo,

entusiasmo, etc.) y sentimientos de actitudes sociales (estético, moral, de respeto, de educación, ...).

Messer los clasifica en materiales y espirituales. Los primeros no se llaman así porque tengan que ver con alguna realidad material, los llama así porque se refieren a intereses personales y son más objetivos y más delimitados que los formales. En ellos incluye, por ejemplo, el honor, la vanidad, la confianza y el amor. En los segundos está el éxito, la esperanza, el desengaño, la duda, etc.

6.7.6. LA AFECTIVIDAD

La vida psíquica de los individuos incluye numerosas funciones que se distinguen de las puramente intelectuales, aunque a veces pueden presentarse asociadas a ellas. El conjunto de funciones psíquicas que el lenguaje coloquial asocia al “corazón” es el responsable de la vida afectiva. Se expresa con el término afectividad el conjunto de emociones, sentimientos y pasiones que los sujetos experimentan interiormente ante los sucesos o pensamientos que acaecen durante su vida.

Los afectos se caracterizan por una serie de rasgos generales, comunes a todos ellos:

- Son de naturaleza subjetiva, puesto que se viven personal e intransferiblemente. Por ese motivo resulta difícil comunicarlos a los demás.
- Oscilan generalmente entre dos polos opuestos. Según su naturaleza, pueden moverse entre la alegría y la pena, la atracción y el rechazo, o el placer y el displacer.
- Su manifestación externa se plasma en el estado de ánimo de un individuo, que vendría a ser como la estructura general donde se integra la totalidad de los afectos. Así, por ejemplo, si en un momento concreto de su vida el afecto dominante

es el amor, su estado de ánimo reflejará alegría, optimismo y entusiasmo. Si, al contrario, el amor no es correspondido, mostrará decaimiento, pesimismo y melancolía.

- Casi todos los sucesos provocan una respuesta afectiva en los seres humanos. A diferencia de otras funciones psíquicas que son vividas menos personalmente, los afectos suelen dejar huellas profundas en el psiquismo, puesto que su incidencia sobre la vida cotidiana es determinante. Así se explica que los afectos positivos perduren en la memoria, siendo difícil su olvido. En cambio, los que provocaron frustración en su origen tienden a relegarse al inconsciente o a sufrir grandes modificaciones por la acción de los mecanismos de defensa.

En suma, el afecto determina la actitud general, ya sea de rechazo, de aceptación, de huida, de lucha o de indiferencia ante una persona, un acontecimiento o una idea. En los seres humanos los afectos condicionan sus relaciones interpersonales, ya que siguiendo su dictado establecemos relaciones de amistad, simpatía, desapego u hostilidad con las personas que nos rodean.

6.7.7. LAS EMOCIONES

Una emoción es una “agitación del ánimo acompañada de fuerte conmoción somática. Se distingue de los sentimientos en que es clara su manifestación a nivel somático y en que afectan de una manera mucho más fuerte al alma, a la mente o al espíritu. Por ello, se considera muy unida al concepto de “pasión”.

Sin embargo, entre sentimiento, emoción y pasión existen diferencias. Por un lado, a nivel de cantidad y según el grado de intensidad. Se ha dicho que las pasiones son más fuertes que los sentimientos y las emociones. Mientras el sentimiento es vago y prolongado en su duración, la emoción es algo crónico, que no dura casi nada, se evapora enseguida. La pasión tiene una viveza mayor y es perdurable. Pero hay algo que mantiene separadas al resto de las emociones de lo que es la pasión. Se trata de que, mientras las primeras se manifiestan de una forma puramente caótica, las pasiones se encuentran ordenadas, son más sistematizadas y profundas.

Una característica de las emociones frente a, por ejemplo, los estados de ánimo, es que siempre están dirigidas a un objeto. No obstante, los objetos de las emociones parecen ser muy variados: algunas emociones tienen objetos proposicionales (miedo de que lo ataque ese perro rabioso); otras tienen objetos específicos pero aparentemente no proposicionales (ama a Laura); otras, en cambio, están dirigidas, al parecer, a clases de objetos, situaciones o actividades (amor a los animales, miedo a las alturas, orgullo de ser un buen profesor).

La emoción incluye una percepción fuerte de un ámbito de la realidad que afecta de forma profunda el nivel fisiológico que la sufre y le ocasiona una fuerte agitación del ánimo. Según Darwin, las emociones son “mecanismos innatos de adaptación para manejarse en el entorno”.

La emoción se manifiesta en una serie de cambios fisiológicos y alteraciones que se utilizan para medirla y compararla. En el caso de la emoción, las bases biológicas dicen más que el medio social y cultural a través del cual se puedan interiorizar determinadas pautas de comportamiento. Así, podemos observar expresiones emocionales en personas sordas y ciegas de nacimientos.

Se pueden distinguir estructuralmente tres diferentes aspectos en las emociones. En primer lugar, el propiamente emotivo o fenomenológico. Las emociones tienen aspectos cualitativos o modales, que probablemente están relacionados con la química del cerebro. El sistema emotivo parece estar encargado de la función de hacer que algunos objetos, propiedades o sucesos sean especialmente resaltados. Las emociones sirven de filtros detectores de intereses y peligros (externos e internos), así como de la consecución de objetivos intermedios. En tercer lugar está el aspecto ligado al control de la conducta. Aunque las emociones tienen una dimensión interna resaltada por los aspectos anteriores, su principal función biológica está ligada al control de la conducta.

Las emociones son sistemas de control de la información procesada por un sistema cognitivo que debe atender a intereses múltiples y complejos en un medio

ambiente incierto, donde la obtención de información es un proceso lento y costoso. Nuestro sistema deberá tener ciertas disposiciones o capacidades para seleccionar o sintonizar los estados externos o internos relevantes para esos intereses. La función de ese sistema de detección es indicar que se tiene que hacer algo y qué es lo que habría que hacer.

Con este objetivo se activa un pequeño repertorio de esquemas de acción posibles. En los animales sociales, las emociones cumplen la función añadida de servir de ajuste entre la conducta cooperativa o competitiva de los otros, puesto que la cooperación hace necesario coordinar planes y acciones situadas.

Respecto a la racionalidad, son sistemas que cubren las lagunas de la racionalidad imperfecta al servir como filtros de información de un sistema de recursos limitados. Parten el mundo en categorías muy simples de sucesos y activan acciones que cubren muchos intereses. Forman parte, pues, del mismo sistema que la racionalidad. Eso no las convierte en necesariamente racionales.

Una preocupación de algunos filósofos a lo largo de la historia ha sido la de determinar cuáles son los componentes o aspectos básicos de las emociones. Se las ha visto como sentimientos o sensaciones, como disturbios fisiológicos, como disposiciones a actuar, como juicios, como evaluaciones o como compuestos de algunos de estos elementos.

- Emociones, sentimientos y pasiones

Según Bleuler, hay que distinguir en el acontecimiento afectivo tres reacciones posibles: emoción, sentimiento y pasión. No resulta fácil establecer la diferencia fundamental entre ellas, puesto que cada autor usa uno u otro término según variaciones tales como el grado o la intensidad de la reacción, sus vínculos con ciertas alteraciones fisiológicas del organismo o la duración del estado emocional psíquico.

La palabra emoción procede del vocablo latino emovere, que significa sacudir o agitar. Designa un estado afectivo que se caracteriza por ir acompañado de ciertas alteraciones corporales. Así, la agitación emotiva se sigue de numerosas manifestaciones físicas que comunican a los demás el estado afectivo del sujeto. Por ejemplo, ante la emoción de vergüenza, el organismo reacciona con el rubor; ante la desconfianza, fruncimos el ceño, etc.

Kofka señaló cuatro vivencias que corresponderían a las emociones primarias de todos los seres humanos. Cada una de ellas iría acompañada de un movimiento característico con respecto al objeto de la emoción:

EMOCIONES PRIMARIAS	MOVIMIENTOS
Codicia (apropiación)	Ingestión
Cólera	Eyección (rechazo)
Miedo	Alejamiento
Amor	Aproximación

La emoción se distingue del sentimiento en que la primera es una reacción afectiva breve e intensa, mientras que el segundo se caracteriza por perdurar mayormente en el tiempo, con lo cual su intensidad es menor aunque más prolongada. A diferencia de la emoción, el sentimiento no se acompaña de cambios corporales tan acusados.

Es difícil proporcionar una definición de sentimiento aceptada por todos los autores. Algunos han llegado a decir que el sentimiento no puede definirse sino tan sólo experimentarse y, a lo sumo, describirse. En general, el término sentimiento designa una tendencia afectiva hacia objetos o personas del mundo exterior (aunque también existen sentimientos sobre uno mismo) que oscila entre reacciones de placer o displacer.

Lersch distingue tres tipos diferentes de sentimientos:

1. Vitales: placer, dolor, alegría, tristeza, aburrimiento, etc.

2. Individuales o del yo: egoísmo, altruismo, supervivencia, venganza, etc.
3. Transitivos o sociales: éticos, espirituales, etc.

Wundt elabora también una clasificación tripartita, considerando a los sentimientos como estados que se mueven entre tres pares de fuerzas:

1. Placer-Displacer
2. Excitación-Tranquilidad
3. Tensión-Relajación

Otras clasificaciones establecen dos grandes grupos de sentimientos: los sensuales y los intelectuales. Los primeros estarían relacionados con los deseos y necesidades instintivas u orgánicas, mientras que los segundos serían frutos del llamado mundo espiritual. Dentro de cada grupo, se establecen numerosas subdivisiones; así, por ejemplo, entre los segundos se pueden distinguir varias clases: religiosos, estéticos, morales, filantrópicos, etc.

Las pasiones se diferencian de los dos estados anteriores por su grado de intensidad y la dependencia de la voluntad respecto a ellas. Son tendencias afectivas que se viven desagarradoramente, de tal manera que el individuo se siente arrastrado por ellas aunque pretenda impedir sus afectos. Por tanto, poseen tan alta intensidad que no pueden ser controladas racionalmente. En cierta medida, el sujeto que sufre una pasión pierde parte de su libertad individual, puesto que la voluntad apenas puede modificar los comportamientos apasionados. Así, por ejemplo, un amor o un odio desmedidos terminan por convertirse en pasiones si la voluntad no consigue imponer un cierto control racional sobre esas conductas afectivas.

A veces, producen alteraciones psicológicas importantes, ya que el individuo tiende a percibir la realidad según la pasión que experimenta. De esa forma, se produce una deformación ideológica, ya que todo aquello relacionado con el objeto pasional se sobrevalora, mientras que lo que está en contra se vive con rechazo o

desinteresadamente. En casos graves, las pasiones no controladas pueden originar importantes trastornos de conducta.

- **Trastornos de la afectividad**

El control de las emociones no resulta cosa fácil. En nuestra vida cotidiana, la afectividad ocupa un importante lugar por cuanto nuestra relación con el mundo físico y con la sociedad está impregnada de afectividad positiva o negativa. Las causas por las que ciertas personas u objetos nos producen atracción o repulsión obedecen a factores tanto genéticos como ambientales. Así, cierto sentimiento de miedo puede ser provocado por una causa innata relacionada con el instinto de supervivencia o, al contrario, por una experiencia personal que nos dejó profunda huella y que condiciona nuestras respuestas temerosas cuando aparece de nuevo el estímulo que las desencadenó en su origen.

Numerosos trastornos conductuales y psíquicos tienen su causa en una inapropiada vivencia de los afectos. Se entiende por estabilidad afectiva el equilibrio que muestra un sujeto entre su disposición psíquica y su conducta afectiva externa sin que se produzcan disfunciones entre ellas. Una persona emotivamente estable disfruta de un alto nivel de autoconfianza y, por regla general, muestra conductas de socialización, integrándose plenamente en la convivencia grupal. Sin embargo, muchos trastornos conductuales se hallan relacionados con la vida afectiva. Algunos de los más importantes son:

- **Indiferencia emocional.** Cuando se producen respuestas débiles ante estímulos emotivos. En casos extremos, el sujeto es incapaz de emocionarse ante actos terribles o cargados de afectividad. Este estado se define por una inhibición de los afectos; las personas que lo padecen se muestran distantes y sin sentimientos, no emocionándose ni ante los acontecimientos externos ni ante las circunstancias dolorosas o placenteras de las personas que les rodean.

- **Dependencia afectiva.** Se produce cuando una persona muestra ansias incontrolables por querer y ser querido. Se distingue del estado normal en que dicha persona lleva hasta el paroxismo ese deseo legítimo y natural. Puesto que se siente insegura, sufre crisis de angustia y miedo irracional ante el temor de perder el afecto de las personas que la rodean. Los celos o la obsesión por acaparar todos los afectos de la pareja son reacciones típicas de los dependientes afectivos.

- **Trastornos maníaco-depresivos.** Se caracterizan por una alternancia cíclica entre fases de hiperactividad mental y periodos depresivos. Los individuos que los padecen pasan de un estado afectivo a su contrario en cortos espacios de tiempo.

- **Descontrol emotivo.** Caracterizado por una desproporción entre la respuesta emotiva del sujeto y el estímulo causante de la misma. Puede manifestarse bajo dos formas: o bien se da una respuesta intensa ante un estímulo insignificante, o, por el contrario, apenas se reacciona afectivamente ante hechos trascendentales.

6.7.8. TÉCNICAS PROYECTIVAS PARA ALCANZAR LA MOTIVACIÓN

Son aquellos instrumentos considerados especialmente sensibles para revelar aspectos inconscientes de la conducta, los cuales permiten provocar una amplia variedad de respuestas subjetivas. Son altamente multidimensionales y evocadores de datos inusualmente ricos. Con un mínimo conocimiento del sujeto evaluado (no sabe el objetivo, fíndele el test por lo que es más difícil el falseamiento de la información). Este material estimular es ambiguo, su interpretación es global. En estas técnicas todas las respuestas son válidas, no hay respuestas óptimas. Lindzey (psicodinámico).

Son test del dinamismo, test objetivo de percepción errónea a través de los cuales se pretende sondear la dinámica de la personalidad o procesos cognitivos del sujeto. También reflejan procesos inconscientes a través del registro más exacto de las respuestas que nos da el sujeto, que guardan relación con esos procesos internos. Cattell (diferencialista).

Técnicas de evaluación del mundo cognitivo del sujeto, que pueden servir de indicadores para el diagnóstico o para la descripción del sujeto (es una buena técnica de valoración de variables cognitivas). Fiske (cognitivo).

Freud introduce la palabra proyección en el ámbito clínico como mecanismo de defensa patológico que le servía al sujeto para enfrentar la ansiedad y la culpa que estaban debajo de los trastornos paranoides (proyectan en otros sus propios problemas), se daba solo en pacientes clínicos, luego vio que en otros también se daba. Por lo tanto, supuso que era un mecanismo de defensa no patológico, que las percepciones internas provocaban por procesos emocionales que no somos capaces de asumir como propios por lo que los ponemos en otros. Son procesos inconscientes para liberar de la carga que nos provoca esas emociones o ideas.

Se valoran como percepciones sensoriales y a veces son utilizadas para evaluar el mundo externo del sujeto. Para los psicodinámicos en un proceso de defensa bajo el dominio del principio del placer, esa información del yo le llega a través de las percepciones sensoriales externas. Por lo tanto, en las técnicas proyectivas sacaríamos fuera, viendo en lo externo lo que tenemos dentro a través de las respuestas que damos a los estímulos que nos presentan.

La crítica que le hacen los humanistas y cognitivos a esta postura es que el sujeto tendría que liberar la tensión, pero a veces la aumenta y pueden llegar a ser consciente de la información que da.

6.7.9. CARACTERÍSTICAS DE LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS:

- Lograr penetrar en la personalidad individual, acercarnos a ella y entenderla.

- Métodos globalistas no atomistas (psicometría), no pretende evaluar una característica puntual sino la persona como algo global.

- Suponen que el sujeto organiza sus respuestas en función de su propio mundo interno (historia personal). Por tanto, las respuestas organizadas entorno a su motivación, ideas, percepción, actitudes, ideas, etc.

- Trata la peculiaridad de las respuestas, por eso toda respuesta es significativa y válida.

- El tipo de datos que arrojan es complejo e están interconectados, esto nos dificulta la labor de cuantificar y validar de forma tradicional (psicométrica).

- La codificación e interpretación no se logra puntuando ítem a ítem, de cada pregunta sino que es una puntuación total (global) no puntuaciones independientes.

6.7.10. FUENTES DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS

Aunque las técnicas proyectivas tienen un origen psicodinámico han sido influenciadas también por otros modelos, por eso veremos cuáles han sido y cómo han influido en ellas:

- **Psicodinámico:**

Aquí se destacan los aportes de Freud y otros. Tres aspectos importantes:

Concepto de inconsciente y su poder motivacional sobre la conducta de cada uno.

Análisis del contenido latente, a través de las respuestas del sujeto yo puedo conocer su mundo interno. Detrás de cada respuesta hay toda una significación.

Recalcó la importancia de la relación entre paciente y terapeuta, estas técnicas no tendrían el mismo impacto si fuera aplicada de forma colectiva (por eso la mayoría de técnicas proyectivas se aplican individualmente). Influye la persona que aplica la técnica (cercanía, empatía, sexo, etc.).

- **Gestalt:**

Ponen el acento mucho más en que el sujeto es una totalidad y estas técnicas nos permiten llegar a la totalidad de la persona, ha influido en que sigan interpretándose las técnicas de forma global no atomista.

Köhler y Kafka han estudiado los procesos perceptuales involucrados en las técnicas proyectivas, cada proceso es individual y único por eso no pueden haber respuestas comunes.

Globalidad que las respuestas de un individuo están organizadas dentro de un patrón general, inferimos el todo a partir de las respuestas que manifiesta el sujeto.

La motivación es importante en las técnicas proyectivas. La motivación es interna aunque este presionada por el ambiente. Nos comportamos de una forma determinada porque estamos motivados para ello. La motivación es personal.

- **Psiquiatría clínica:**

Considera que hay una serie de factores biológicos-fisiológicos en la persona.

La importancia que tiene saber distinguir claramente de forma cualitativa los comportamientos clínicos (patológicos) de los no clínicos. Las técnicas proyectivas surgen del ámbito clínico para diagnosticar la existencia o no de patología.

- **Antropología cultural:**

Influye haciendo hincapié en la importancia de los aspectos sociales y culturales de la personalidad, que se estructura bajo esa influencia y con el impacto de

las condiciones sociales sobre la personalidad individual (no solo grupal), nos hacen ser de una manera determinada.

- **Teoría del Aprendizaje:**

Han contribuido especialmente los cognitivos. Dos aspectos importantes: Concepto de premio-castigo (refuerzo) como fuerza motivacional, se tiene muy en cuenta en las técnicas proyectivas.

La formación de hábitos emocionales (Hull, Auld). Por ejemplo, ante ciertos olores, imágenes, música... se evoca una emoción determinada.

6.7.11. TIPOS DE TÉCNICAS PROYECTIVAS

- Técnicas proyectivas estructurales:

Son aquellas técnicas que tienen un material visual (estímulos visuales) pero tiene poca estructuración, es ambiguo. El sujeto tiene que responder a lo que ve en ese material, estructurar en base a ese material su respuesta. Bajo esta hipótesis el sujeto va intentar poner una estructura y un significado a ese material inestructurado que tiene en su entorno, y esa imposición de la estructura refleja cómo es la personalidad del sujeto. Por eso, cuanto más ambiguo es el estímulo es mejor, para que el sujeto pueda estructurar desde su propia perspectiva, experiencia.

Al mismo tiempo permite una cierta estandarización en la manera de manejar o presentar las técnicas. También permite estructurar la manera de utilizar, aplicar e interpretar la prueba, por eso unos profesionales han utilizado el Rorschach incluso como instrumento de medición, es más fácil de cuantificar que otro tipo de cuantificar (p.e. Test Teta de Sulliver).

- Técnicas proyectivas temáticas:

También conllevan material estimular visual más o menos estructurado pero no son tan neutrales (como el Rorschach), tienen una temática (p.e. TAT, son más láminas de fotos o dibujos, por lo tanto no es un estímulo totalmente inestructurado tiene significado).

Pretenden que el sujeto basado en los estímulos visuales verbalice (respuesta verbal) acerca del relato que está sucediendo en esa imagen, que haga un relato completo. El sujeto se enfrenta a una tarea de estructuración, donde la imagen no es clara, la tiene que analizar e interpretar el sujeto. Por tanto va estar implicado el comportamiento, memoria, lenguaje, etc. del sujeto.

Permite evaluar funciones oréticas y cognitivas (ideación, cómo narra el sujeto). Por ejemplo el test de pata negra, para niños pequeños, compuesto por una familia de cerditos que hacen diferentes actividades y el niño tiene que narra lo que sucede. Son temáticos. Aplicados en el ámbito jurídico están el test de Szondi, 48 fotografías de rostros distribuidas en series, se le pide al sujeto que de cada serie elija la que más le guste y la que menos. Test de frustración de Rosenzweig.

- Técnicas proyectivas expresivas o gráficas:

Carecen de un material estimular visual o táctil, lo que le pedimos al sujeto que realice se lo pedimos con una consigna escrita o verbal, y en base a esa consigna (es el único estímulo que se le da) realiza una respuesta, se expresa gráficamente y ese dibujo refleja no solo sus adquisiciones evolutivas madurativas (destrezas) sino también el desarrollo de su propia percepción, personalidad (p.e. test del árbol, de la familia, de la figura humana, garabateo, dactilopintura).

Influyen las habilidades expresivas-perceptivas del sujeto. Estas técnicas no son nada potentes como forma de evaluación de habilidades intelectuales, son mejores para maduración (esquema corporal, maduración concreta...).

Se considera que esas formas de expresión gráfica representan el modo en que nosotros nos comportamos, percibimos y cómo somos, personalidad. Son técnicas muy interesantes, fáciles de aplicar, baratas pero necesitan un mayor aporte empírico para comprobar su eficacia y utilizarlas de forma más estandarizada (se han devaluado por su mal uso).

- Técnicas proyectivas constructivas:

La tarea de estos test consiste en estructurar y organizar en el espacio los elementos que se le presentan al sujeto en la prueba (p.e. test del pueblo, se utiliza poco y cuenta con una gran cantidad de elementos para construir una aldea). Se utilizan muy poco porque es difícil interpretar de forma global toda la información que se obtiene.

Nos permiten conocer el mundo relacional del sujeto, cómo se mueve, aspectos afectivos e intelectuales (ponen en práctica sus destrezas). Son caras, se necesita mucho tiempo de aplicación y es difícil de interpretar.

- Técnicas proyectivas asociativas:

Conllevan también una consigna verbal o escrita y el sujeto tiene que manifestar verbalmente y es por asociación. Por ejemplo, lista de palabras de Jung, el sujeto dice una palabra que se le viene a la mente cuando le digo casa, se asocia a cada estímulo una palabra. Asociación de frases incompletas, completar una frase (me encuentro a gusto en...), fábulas de Düs (completar un relato), test de cuentos infantiles (compuesto por los cuentos clásicos y se le pide al niño que de un final feliz y uno triste).

- Técnicas proyectivas referidas al movimiento:

Sirven para diagnosticar y tratar: Test miokinético de Mira, dibujar con los ojos cerrados con el propósito de ver la exactitud de sus movimientos; test gúestáltico

vasomotor de Bender, el sujeto debe reproducir las láminas que se le muestran y test visual de Ellis, ver un estímulo y luego recordarlo y dibujarlo.

- Técnicas proyectivas de juegos y dramatización:
Psicodrama, test del mundo, juego de roles, etc.

6.8. METODOLOGÍA. MODELO OPERATIVO.

Las técnicas proyectivas se constituirán en el cuerpo de teorías que permitirán alcanzar el objetivo, a partir de las experiencias se construirán las categorías que emergerán de los procesos reflexivos, lo que facilitará al docente experimentar la comprensión emocional e instintiva de su propio mundo interior para alcanzar dar verdadero significado a las labores que emprende (motivo), canalizar sus energías hacia la actividad docente que intenta desarrollar (direccionalidad) y darse impulso hacia el logro de sus propias metas (automotivación).

Modelo operativo:

- El programa de motivación del docente consistirá en la aplicación de talleres conducentes a desarrollar la autoestima, optimizar las relaciones personales y a descubrir la capacidad de superación de los docentes y al manejo de las emociones.

TALLER 1

AUTOESTIMA

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La autoestima es la percepción personal que tiene un individuo sobre sus propios méritos y actitudes o dicho de otro modo, es el concepto que tenemos de nuestra valía personal y de nuestras capacidades.

La autoestima se construye a partir de las personas que nos rodean, de las experiencias, vivencias y sentimientos que se producen durante todas las etapas de la vida.

La visión que tiene la persona de sí mismo viene determinada por la valoración que han hecho las personas más importantes de su vida sean los padres o los educadores.

La persona con autoestima elevada, es aquella que acepta sus características físicas y psicológicas y es capaz de afrontar cualquier reto que se le presente.

Con la finalidad de alcanzar lo manifestado anteriormente se planifica el siguiente taller en el que participarán todos los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas.

CUADRO 27. TALLER 1: TEMPORALIZACION DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA

OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	METODOLOGIA	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
<p>Desarrollar la autoestima a través de las variaciones positivas que hacen mutuamente los compañeros.</p> <p>Optimizar las relaciones personales a través del conocimiento y la aceptación de uno mismo y ver el lado positivo de la situación.</p>	Experiencias de sentimientos	<p>De manera individual contestar las siguientes preguntas y luego contestar en grupo.</p> <p>Expresa mediante una frase: Qué piensas de ti? Qué significa para ti un amigo? Qué es para ti</p>	<p>Formación de grupos de trabajo.</p> <p>Plenarias para socializar los procesos.</p> <p>Seguimiento por parte del Dpto.</p> <p>Recursos Humanos.</p>	<p>Hojas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Esferográficos</p> <p>Proyectores de imagen.</p> <p>Computadora portátil.</p> <p>Carteles, etc.</p>	<p>Dpto. Recursos Humanos</p> <p>Coordinador</p>	<p>1er día de cada mes con una duración de cuatro sesiones.</p>

<p>Descubrir la capacidad de superación de cada uno para mejorar su autoestima y modificar su conducta autoritaria.</p>		<p>una situación feliz? Qué es para ti una situación triste? Durante los comentarios de las diferentes frases es bueno felicitar la participación de todos, valorar lo positivo y modificar lo negativo. Hacer un inventario de aspectos positivos. Generar un compromiso de</p>			<p>Departamento de Recursos Humanos Coordinador</p>	
---	--	--	--	--	--	--

	<p>La identidad Auténtica</p>	<p>mejora. El ejercicio se puede repetir con intervalo de un mes.</p> <p>Se construye un carné de identidad Llenarlos datos: Me llamo, soy, me gustaría ser más, mis compañeros piensan que soy?, nadie sabe que yo?</p> <p>En grupos de 4 a 5 docentes se va leyendo y</p>				<p>2da semana de septiembre.</p>
--	-------------------------------	---	--	--	--	----------------------------------

		<p>comentando las diferentes tarjetas.</p> <p>El grupo felicita al autor y valora sus aspectos positivos.</p> <p>Motivar un seguimiento de las actitudes de los docentes con baja autoestima por parte de la Sección de Orientación.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por: La Investigadora

TALLER 2: MANEJO DE LAS EMOCIONES

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El manejo de las emociones es necesario para el individuo, puesto que le permite tener salud mental y establecer relaciones interpersonales con cualquier sistema grupal.

El control emocional se puede plantear en tres proyecciones:

- Hacia uno mismo
- Hacia los demás
- Hacia la sociedad en general

El manejo de las emociones tiene muchas ventajas dentro de las cuales se citan:

- Mayor tolerancia ante las frustraciones, y control del enojo.
- Menor cantidad de bromas, peleas e interrupciones
- Mayor capacidad para expresar adecuadamente el enojo, sin pelear.
- Menos suspensiones y expulsiones.
- Menos comportamiento agresivo o autodestructivo.
- Más sentimientos positivos sobre ellos mismos, el colegio y la familia.
- Mejor manejo del stress.
- Menor soledad y ansiedad social.

Como una actividad inicial del taller se aplicará el Test de personalidad BFQ, que conducirá a establecer la dimensión de estabilidad emocional de los docentes, a partir de la cual se desarrollará el taller.

CUADRO 28. TALLER TEMPORALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL CONTROL EMOCIONAL

OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES	METODOLOGIA	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Incorporar en las actividades diarias el manejo de emociones como forma de vida. Favorecer el control emocional de los docentes, propiciando un ambiente positivo de trabajo.	Control emocional	Se propone realizar una auto observación por dos días: Anotar en una fecha las conductas impulsivas, y en otra fecha las que no lo son. Cuando pasan dos días se reflexiona sobre la conducta que se quiere cambiar. Se escribe la	Aplicación del Test de personalidad Formación de grupos de trabajo Cada grupo debe disponer de materiales. Plenarias para socializar los procesos Seguimiento por parte del departamento de Recursos Humanos y	Hojas Marcadores Cuestionarios Esferográficos Proyector de imagen. Computadora portátil. Carteles, etc.	Departamento de Recursos Humanos Coordinador	1ra semana de octubre

		<p>forma que se quiere cambiar</p> <p>Se plantea el tiempo que se destina para cambiar.</p> <p>Se autoevalúa el cambio.</p> <p>Se diseña acciones para reforzar.</p>	Coordinadores.			
	<p>Aceptación de sí mismo y aceptación de los demás como son</p>	<p>Formar grupos de 6</p> <p>Proponer la crítica y autocrítica de las acciones propias.</p> <p>Establecer rondas</p>				<p>3ra semana de octubre</p>

		de crítica y autocrítica Inventariar los sentimientos Sintetizar emociones positivas y emociones negativas.				
--	--	---	--	--	--	--

Elaborado por: La Investigadora

CUADRO 29. PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO EN EL AULA DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

PROYECTOS	OBJETIVOS	METAS	ESTRATEGIA	% CUMPLIMIENTO	FUENTE DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES	INDICADOR	CRONOGRAMA					
								J	A	S	O	N	D
Proyecto Desarrollo del Autoestima	Desarrollar la autoestima optimizando las relaciones personales de los docentes	Hasta enero del 2009 el 90% de los docentes mejoraran sus actitudes	Aplicar metodologías activas que relacionen la teoría y practica	100	Lista de participantes al Taller		90 docentes con fichas individuales de seguimiento			X	X	X	X
						Investigador							
						Dpto. Recursos Humanos							
					Coordinadores FCCAA								
Proyecto Desarrollo del Control Emocional	Incorporar y fortalecer las emociones de los docentes	Hasta enero del 2009 el 90% de los docentes mejoraran y fortalecerán sus emociones positivamente	Aplicar Test de personalidad. Emplear metodologías activas que relacionen la teoría y practica	100	Lista de participantes al Taller		90 docentes con fichas individuales de seguimiento			X	X	X	X
						Investigador							
						Dpto. Recursos Humanos							
					Coordinadores FCCAA								

CUADRO N. 30 Resumen de Financiamiento

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
Proyecto Desarrollo del Autoestima	Investigador Dpto. Recursos Humanos	4 meses	3.240	Profesores a contrato Facultad de Ciencias Administrativas
Proyecto Desarrollo del Control Emocional	Coordinadores FCCAA			

Elaborado por: Investigadora

6.9. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La evaluación se llevará a efecto mediante la aplicación de fichas individuales de seguimiento al finalizar cada actividad y taller, que permitirán visualizar los adelantos de las actitudes seguimiento de las emociones impulsivas que surgen y reforzar las positivas, realizar una retroalimentación en el trabajo docente y las acciones de control emocional en el aula. Además se utilizará los trabajos de los docentes como referentes del seguimiento y como producto acreditable.

En el mes de julio de 2009, se evaluará mediante una encuesta los cambios significativos de los docentes en el aula, aplicando la misma a los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

COFER, C. N.; APPLEY, M. H. 1987. Psicología de la Motivación. Teoría e Investigación. México: Editorial Trillas.

BANDURA, Albert 1987. Pensamiento y acción. Fundamentos sociales. Barcelona: Martínez Roca.

CHÓLIZ MONTAÑÉS, Mariano (2005). Psicología de la Emoción: el proceso emocional. España. Departamento de Psicología Básica. Universidad de Valencia. Pág. 1- 33. En: www.uv.es/=choliz (septiembre de 2005).

DE LA TORRE, Saturnino y Moraes, M. Cándida. (2005). Sentipensar. Fundamentos y estrategias para reencantar la educación. UNESCO. Málaga: Aljibe.

EN BANDURA, Albert (1999). Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Bilbao: Desclée de Brouwer. Pág. 177- 221.

FERNÁNDEZ-ABASCAL, Enrique, Jiménez S., María Pilar y Martín D., María Dolores (2003). Emoción y Motivación. La Adaptación Humana. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

FREUD, S. (1957). The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud. Londres: Hogart. (Traducción al castellano: Obras Completas. 3a. edición. Madrid: Biblioteca Nueva.

LAURETTI, Paola (2000). “Efectos de un programa de superaprendizaje en estudiantes de media diversificada”. Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum no publicado. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.

LAURETTI, Paola; Villalobos, Eira (2004). “La Motivación en el salón de clases”. Material Mimeografiado para talleres no publicado.

LAURETTI S., Paola, Villalobos, Eira y González U., Jesús (2005). “Motivación y emoción en los procesos de aprendizaje”. Ponencia presentada en el II Congreso de Orientación de las Américas. Encuentros y Transformaciones. Maracaibo. Del 28 de Noviembre al 02 de Diciembre.

MATURANA, H. (1995). Emociones y lenguaje en educación y política. Santiago: Dolmen.

MCDUGALL, W. (1933). “Las Energías del Hombre”. Nueva York: Mimeo.

MASLOW, T. (1954). Necesidades de Maslow. Editorial Findex. Bélgica.

NARANJO, Galo y otros. (2002). Tutorías de la Investigación Científica. Producción Dimerino Editores. Quito – Ecuador.

OCEANO EDITORIAL GRUPO S.A. (1998) Enciclopedia del Management, Edición Barcelona (España).

REEVE, J. (1994). Motivación y Emoción. Madrid: McGraw-Hill.

REYES P. (1995) Comportamiento Organizacional. 6ta Edición. Editorial Limusa. México.

SANTOS J. A. (1993). Rec-hum. Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos humanos, San Salvador. Universidad El Salvador.

SOLANA, Ricardo F. Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993.

SOTO Villaseñor, Gabriela. (2003). “La Música. Un factor de evolución social y humana. Incidencias de la música en los procesos cerebrales”. En: <http://www.redcientifica.com/doc/doc200209150300.html> (marzo de 2006).

STONER, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R.. Administración 6a. Edición. Editorial Pearson. México, 1996.

KOONTZ, Harold; Wehrich, Heinz. Administración, una Perspectiva Global 11ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 1999.

VELÁSQUEZ, Luís. (2004). Guía Metodológica Elaboración de Proyectos y Tesis de Posgrado. UTA, Ambato – Ecuador.

ZIMMERMAN, Barry. (1995). “Auto-eficacia y desarrollo educativo”.

www.altavistas.com.

www.google.com.

www.monografias.com.

ANEXOS

Adjunto: Modelo de encuesta



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PISCOLOGÍA EDUCATIVA

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

Objetivo: Recopilar la información que permita desarrollar el trabajo de investigación.

INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de entrevista _____

Reciba el agradecimiento por su importante colaboración al contestar al siguiente cuestionario:

1. ¿Qué estado de ánimo generalmente manifiesta en el aula?.

Alegre	<input type="checkbox"/>	Deprimido	Triste	<input type="checkbox"/>
		Colérico		<input type="checkbox"/>
Enojado	<input type="checkbox"/>	Tranquilo		<input type="checkbox"/>
Ansioso	<input type="checkbox"/>			

2. ¿Usted mantiene un buen equilibrio emocional en el aula?.

Definitivamente sí	<input type="checkbox"/>	Definitivamente no	<input type="checkbox"/>
Probablemente sí	<input type="checkbox"/>	Probablemente no	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>		

3. ¿Qué necesidades considera más importantes para alcanzar un mejor comportamiento en el aula?

Capacitación	<input type="checkbox"/>	Remuneraciones	<input type="checkbox"/>
Condiciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	Políticas de contratación	<input type="checkbox"/>
Liderazgo	<input type="checkbox"/>	Equipos y materiales actualizados	<input type="checkbox"/>
Sistemas de recompensa	<input type="checkbox"/>	Todas las anteriores	<input type="checkbox"/>
Otras			
Cuáles? _____			

4. ¿Se encuentra satisfecho con su situación actual de vida?.

Totalmente satisfecho	<input type="checkbox"/>	Insatisfecho	<input type="checkbox"/>
Satisfecho	<input type="checkbox"/>	Totalmente insatisfecho	<input type="checkbox"/>
Neutral	<input type="checkbox"/>		

5. ¿Considera que el sueldo que percibe está de acuerdo con el trabajo que usted realiza?.

- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> | En desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| De acuerdo | <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| Neutral | <input type="checkbox"/> | | |
6. ¿El nivel de estabilidad laboral que tiene es motivante en su trabajo docente?.
- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| Definitivamente sí | <input type="checkbox"/> | Definitivamente no | <input type="checkbox"/> |
| Probablemente sí | <input type="checkbox"/> | Probablemente no | <input type="checkbox"/> |
| Indeciso | <input type="checkbox"/> | | |
7. ¿Piensa usted que se encuentra en una categoría docente adecuada?.
- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| Definitivamente sí | <input type="checkbox"/> | Probablemente sí | <input type="checkbox"/> |
| Probablemente no | <input type="checkbox"/> | Definitivamente no | <input type="checkbox"/> |
| Indeciso | <input type="checkbox"/> | | |
8. ¿Los meritos y dignidades alcanzados le ha permitido un mejor reconocimiento social?.
- | | | |
|----|--------------------------|--|
| Si | <input type="checkbox"/> | |
| No | <input type="checkbox"/> | |
9. ¿La docencia universitaria es una forma de autorrealización?.
- | | | |
|----|--------------------------|--|
| Si | <input type="checkbox"/> | |
| No | <input type="checkbox"/> | |
- Porque? _____
10. ¿Ha recibido el reconocimiento por el trabajo que usted desempeña por parte de las autoridades de la Facultad?.
- | | | |
|----|--------------------------|--|
| Si | <input type="checkbox"/> | |
| No | <input type="checkbox"/> | |
11. Las conclusiones a las que llegan los estudiantes luego de realizado el trabajo en el aula se da:
- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| De lo general a lo particular | <input type="checkbox"/> | De lo particular a lo general | <input type="checkbox"/> |
| Las anteriores | <input type="checkbox"/> | Ninguna | <input type="checkbox"/> |
12. Los elementos constitutivos del tema abordado en clase se lo realiza:
- | | | |
|---|--------------------------|--|
| De manera separada, para luego integrarla | <input type="checkbox"/> | |
| Se parte de lo integrar para separar en sus elementos | <input type="checkbox"/> | |
| Las dos formas anteriores | <input type="checkbox"/> | |
| Ninguna | <input type="checkbox"/> | |
13. ¿Emplea el aprendizaje significativo en su desempeño docente?.
- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| Definitivamente sí | <input type="checkbox"/> | Definitivamente no | <input type="checkbox"/> |
| Probablemente sí | <input type="checkbox"/> | Probablemente no | <input type="checkbox"/> |
| Indeciso | <input type="checkbox"/> | | |
14. ¿Cuál (es) de las siguientes técnicas de enseñanza-aprendizaje utiliza en sus clases?.

Organizadores gráficos	<input type="checkbox"/>	Estudios de casos	<input type="checkbox"/>
Lecciones orales	<input type="checkbox"/>	Conferencia magistral	<input type="checkbox"/>
ABP	<input type="checkbox"/>	Proyectos	<input type="checkbox"/>
Todas las anteriores	<input type="checkbox"/>	Ninguna	<input type="checkbox"/>
Otras _____			

15. ¿Los trabajos en el aula frecuentes que realizan los estudiantes lo hacen de forma:

Individual	<input type="checkbox"/>	Grupal	<input type="checkbox"/>
Mixta	<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores	<input type="checkbox"/>
Todas las anteriores	<input type="checkbox"/>		

16. ¿Existe en sus estudiantes actitudes de cooperación en la construcción de conocimientos durante sus clases?.

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

17. ¿Con que frecuencia considera que las técnicas de motivación en clases deben ser aplicadas?

Siempre	<input type="checkbox"/>	Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO EN EL AULA DEL
DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UTA

2008

PRESUPUESTO DE FINANCIAMIENTO				
INGRESOS (90 PARTICIPANTES)				
N°		CONCEPTO	VALOR	TOTAL
38		Matricula Funcionarios nombramiento	00	00.000
52		Matricula Funcionarios contrato	30	1.560
TOTAL INGRESOS				1560
EGRESOS				
ADMINISTRATIVO				
N.		CONCEPTO	VALOR	TOTAL
1		Coordinador	250/curso	250
PERSONAL DOCENTE				
N.		CONCEPTO	VALOR	TOTAL
2		Facilitadores	300/ módulo	600
MATERIALES Y OTROS INSUMOS				
		Materiales de Impresión, Fotografía, Reproducción y Publicaciones.	varios	500
		Material didáctico	varios	300
		Coffe Break (800)	1.50	1200
TOTAL EGRESOS				2850

RESUMEN			
INGRESOS USD.	1560	EGRESOS	2850
FINANCIAMIENTO FCCAA.	1680	APORTE A LA UTA	390
Total. USD.	3240	Total USD.	3240