

U Pn UNIDAD
SEAD
252
UNIVERSIDAD
PEDAGOGICA
NACIONAL

*SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL*



“MOTIVACION”

REALIZADO POR:

*MARIA GUADALUPE LOPEZ SEGOVIA
ROSA MARIA GONZALEZ GARCIA
ROBERTO RODRIGUEZ TORRES
JESUS GILBERTO GARCIA MORENO
ANDRES LOPEZ OSUNA*

MAZATLAN, SIN., MEXICO; 1989.



SEP

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

UNIDAD 252

MAZATLAN, SIN.

" M O T I V A C I O N "

REALIZADO POR:

MARIA GUADALUPE LOPEZ SEGOVIA,

ROSA MARIA GONZALEZ GARCIA,

ROBERTO RODRIGUEZ TORRES,

JESUS GILBERTO GARCIA MORENO,

ANDRES LOPEZ OSUNA.

INVESTIGACION DOCUMENTAL PRESENTADA PARA
OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
EDUCACION PRIMARIA

MAZATLAN, SIN., MEXICO; 1989.

DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACION

Mazatlán , Sinaloa , 11 DE Marzo DE 1989

MARIA GUADALUPE LOPEZ SEGOVIA

ROSA MARIA GONZALEZ GARCIA

C. PROFR. (A) ROBERTO RODRIGUEZ TORRES
P R E S E N T E : JESUS GILBERTO GARCIA MORENO
ANDRES LOPEZ OSUNA

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo, intitulado: "MOTIVACION"

opción INVESTIGACION DOCUMENTAL

A propuesta del Asesor Pedagógico C. Profr. (a) GILBERTO GALINDO

HERNANDEZ , manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentarlo ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su exámen profesional.

A T E N T A M E N T E

PRESIDENTE DE LA COMISION DE EXAMENES PROFESIONALES DE LA UNIDAD U P N 252

Prof. y Lic. José Guadalupe Rincón Andrade

Dedicamos el presente trabajo con el cual culminamos una etapa de nuestra preparación - profesional; y vemos realizados uno de nuestros más caros anhelos.

A NUESTROS HIJOS:

Deseando que sea un ejemplo digno de observarse.

A NUESTROS COMPAÑEROS MAESTROS Y
DEMÁS TRABAJADORES EDUCATIVOS:

Esperando que el contenido les sea -
de utilidad en su diario trabajar.

LOS SUSTENTANTES,

María Guadalupe López Segovia,
Rosa María González García,
Roberto Rodríguez Torres,
Jesús Gilberto García Moreno,
Andrés López Osuna.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.	
CARACTERISTICAS DE LA MOTIVACION	3
CAPITULO II.	
EXPLICACIONES PSICOLOGICAS.	13
CAPITULO III.	
DESARROLLO DE LA MOTIVACION PARA APRENDER TAREAS	24
CAPITULO IV.	
DESARROLLO DE ACTITUDES E INTERESES PARA EL ESTUDIO	32
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFIAS	51

I N T R O D U C C I O N

Todo conducto, deseable o no, normal o anormal, es resultado de causas, de una serie de ellos, por lo general, complicadamente entretrejidas. En otras palabras toda conducta es motivada.

El concepto de "motivación" es una variable intermedia, como lo son también el concepto de "aprendizaje" o el concepto de inteligencia. No observamos nunca la "motivación" sino que observamos el comportamiento motivado, y de allí inferimos la existencia de la motivación.

Un estudiante puede estar sacando calificaciones del montón porque su inteligencia es muy de promedio, o porque no estudia mucho, o porque prefiere dedicar su tiempo a actividades sociales, o porque al examinarse padece bloques emocionales, o por estar resentido contra la autoridad que sus instructores representan, o bien porque desea decepcionar a sus padres que quieren de él un alumno cargado de diplomas.

Se hace un estudio de la motivación habiéndose analizado desde sus características hasta concluir con el desarrollo de actitudes e intereses para el estudio, nos hemos dado cuenta que la motivación debe estar presente en todo proceso educativo; la práctica docente nos ha hecho considerar una parte indispensable la motivación inicial y sostenerla durante el desarrollo de la clase, y nos preocupa lograr desarrollar actitudes positivas hacia el estudio y

la vida diaria; como maestros hechamos mano de infinidad de recursos lo cual nos permite llevar a feliz término nuestros planes.

En el presente trabajo se encuentran plasmados los resultados de una investigación documental complementado con una serie de experiencias que hemos tenido a través del - - ejercicio docente; consideramos que todo esto será de utilidad a todos los trabajadores docentes; al realizarlo nos ha motivado el interés de concluir nuestros estudios de licenciatura en educación primaria.

México
CAPÍTULO I

CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACION

MOTIVO, es el impulso, causa o fuerza interior que nos induce a realizar alguna actividad, tendiente a satisfacer siempre las necesidades del ser humano, por lo tanto la - motivación es inherente a toda actividad escolar; ya que el maestro constantemente en su trabajo diario debe tener motivados a sus alumnos, con el fin de alcanzar los objetivos de aprendizaje que señalan los programas escolares de la Secretaría de Educación Pública y que son reforza-- dos por los libros de texto gratuitos proporcionados a - los alumnos en cada grado.

La motivación debe de estar presente en todo momento en el proceso de enseñanza-aprendizaje, durante la conducción de la actividad educativa, destaca su importancia - principalmente por lo siguiente:

a) La motivación es el móvil de toda acción del ser humano, es siempre un interés expresivo de una necesidad; es por ello que la motivación está presente en todas - las actividades del individuo, de la familia, de la comunidad y de la escuela.

La motivación es la que rige las relaciones y la conducta del ser humano y por consiguiente también la del niño, ya que si estos se encuentran bien motivados estarán dispuestos siempre a recibir el aprendizaje.

b) La motivación es necesaria en cualquier acción en la -

cual se busca provocar que se ejecute una reacción de acuerdo siempre con un objetivo, con un fin; recordemos que todos los actos que realizamos en la vida están encaminados hacia un fin con el objeto de resolver una problemática que le permita resolver siempre algunas necesidades que le proporcionen un estado de bienestar.

El maestro por lo tanto al estar dirigiendo el aprendizaje está exhortando a sus alumnos a llevar a cabo actividades encaminadas a lograr un aprendizaje.

- c) La motivación es indispensable en el pensar, sentir y hacer del alumno en el trabajo escolar.

Podemos afirmar que la rapidez y calidad con que el niño capte y asimile lo que se le quiere enseñar, depende mucho de la motivación que haya realizado el maestro antes de iniciar su trabajo diario con los alumnos.

Por todo lo que se ha mencionado con respecto a la motivación y apoyándonos en la observación directa de los alumnos podemos decir que la motivación se caracteriza por lo siguiente:

LA MOTIVACION SE DEDUCE:

La motivación se deduce del comportamiento de los alumnos ya que al estar realizando cualquier actividad dirigida por el maestro, los alumnos que demuestran mayor interés serán siempre aquellos que esten mejor motivados.

Al llevar a cabo una actividad que el maestro desea realizar con sus alumnos; los alumnos que encuentren mayor motivación serán aquellos alumnos inquietos que siempre están dispuestos a participar; ya sea contestando o auxiliando al maestro en mostrar a sus compañeros alumnos materiales, láminas, esquemas, mapas, etc..., los cuales deben colocarse en el pizarrón a la vista de todos los alumnos para ser analizados y estudiados durante el tiempo y desarrollo de la actividad que está ejecutando el maestro durante sus clases.

Durante el trabajo docente los alumnos que muestran mayor capacidad son aquellos que están mejor motivados, ya que toda su atención está concentrada en la actividad que está realizando y esto le facilitará que capte mejor los conocimientos que el maestro está impartiendo.

Podemos decir que la capacidad de un alumno depende en parte de la motivación que el maestro le haya proporcionado, sin embargo podemos confundir capacidad con motivación, pues ambos se relacionan porque el desempeño de un alumno depende, parte de la motivación y parte de su capacidad que tenga para desempeñar cualquier actividad ya sea dentro del grupo como con tareas escolares.

En cuanto al rendimiento de los alumnos podemos decir que los alumnos que mejores calificaciones obtengan serán aquellos que se encuentren mejor motivados durante el transcurso y desarrollo de las actividades escolares.

Por todo lo antes expuesto decimos que la motivación

se deduce de observaciones del comportamiento del alumno durante la realización del trabajo docente.

LA MOTIVACION DIRIGE EL COMPORTAMIENTO

Al estudiar el comportamiento de los seres humanos con respecto a cualquier acción que se tenga que realizar, observaremos que hay personas orientadas hacia esa acción mientras otras la rechazan apartándose de ellas.

En la escuela primaria nos encontraremos con alumnos que les gustan las buenas calificaciones para lo -- cual participan, se preocupan, estudian, para quedar -- bien con sus padres, con sus maestros, con sus compañe-- ros y con ellos mismos; mientras que otros se conforman con cualquier calificación que obtengan.

Es común encontrar entre los alumnos algunos que -- sienten preferencia por tal o cual área de aprendizaje -- mientras que otros sienten rechazo por alguna de ellas; incluso en algunos maestros encontramos preferencia por determinada área de aprendizaje, por lo que en cada uno de los casos manifiesta diferente actitud y por lo tanto diferente motivación para realizar el trabajo.

Dentro de la motivación influye mucho para dirigirla, el ánimo del maestro, que está dirigiendo al grupo -- debiendo de manifestar en todo momento entusiasmo, ale-- gría, optimismo para contagiar a los elementos que están trabajando con él.

LOS MOTIVOS FORTALECEN EL COMPORTAMIENTO

La motivación en el alumno se fortalece cuando encuentra los estímulos y elementos suficientes que lo inciten o estimulen a realizar determinada actividad, dependiendo mucho la actitud del maestro para que conserve esa motivación durante el transcurso del trabajo docente.

La motivación implica acción-esfuerzo para ejecutar determinada acción.

Según sea la motivación esta puede ser:

- * Débil,
- * Moderada o
- * Fuerte,

dependiendo de ésta el entusiasmo que los alumnos den al proceso de enseñanza-aprendizaje, cuando el maestro los está dirigiendo.

LA MOTIVACION ES INTRINSECA Y EXTRINSECA

La motivación se ha dividido en intrínseca y extrínseca:

Se dice que la motivación es intrínseca, cuando ha de despertar en la intimidad del alumno, el deseo de aprender, manifestándose este deseo como una satisfacción personal del alumno al estar adquiriendo los conocimientos impartidos por el maestro.

Si hablamos de la motivación didáctica, esta debe de despertar en los alumnos los motivos para interesarlo en

el acto de aprendizaje; el interés del alumno debe de man tener viva la atención y la intención del alumno pues una y otra se apoyan recíprocamente.

En la motivación intrínseca el alumno se siente auto motivado para continuar desarrollando la actividad empren dida.

En cambio la motivación extrínseca, es aquella en la que no interesa en sí la misma actividad que se realiza, sino el resultado que con ella se obtiene.

Un alumno que se interesa por aumentar su destreza en una operación aritmética; no porque le interese en sí la operación sino porque desea obtener una distinción o - mejorar sus calificaciones; este caso obedece a la motivación extrínseca.

Las tareas escolares, es difícil esperar que el alumno las encuentre intrínsecamente motivantes; por lo que - es necesario darle al alumno una distinción o recompensa que lo estimule a seguir realizando dicha actividad, de - lo contrario se pierde completamente la motivación.

También podemos decir que se establece entre maestros y alumnos un compromiso que se puede expresar:

"Si haces lo que yo quiero, recibirás algo que tu - - quieres y deseas."

con este compromiso se pone de manifiesto la motivación ex trínseca.

La motivación difícilmente podrá ser toda intrínseca o toda extrínseca, ya que es necesario emplear estímulos

y recompensas externas para que las tareas educativas las encuentre el alumno más agradables e interesantes, permitiéndole aumentar el esfuerzo que el alumno ponga en ella, encontrándolas más interesantes si sabe que obtendrá una distinción al llevarla a cabo correctamente.

LA MOTIVACION PUEDE SER DEMASIADO INTENSA

No podemos afirmar que mientras más motivación exista, mayor será el aprendizaje de los alumnos, cuando el maestro está realizando sus actividades docente, pues es bien sabido que la motivación tiene tres grados:

- * débil
- * moderado, y
- * fuerte.

La motivación debe de ir gradual siempre; si en algún momento aparecen signos de perturbación manifestándose en un estado de angustia, temor, desesperación o agresividad, el maestro debe de estar preparado para detenerla.

Estos casos de motivación los podemos detectar cuando el alumno tendrá que resolver algún problema y no lleva los materiales necesarios y anda solicitando a sus compañeros que le faciliten el material que desea.

Los niveles o grados de motivación deben de ser moderados para que respondan con mayor eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos; este nivel de motivación se adapta mejor a los diferentes tipos de perso-

alidad de los alumnos.

LA MOTIVACION DEL RENDIMIENTO Y OTROS

FACTORES DE LA PERSONALIDAD.

La motivación al logro se caracteriza porque la persona pone de manifiesto su deseo de destacar o sobresalir ante los demás, haciendo las cosas bien, poniendo en juego - toda su capacidad para realizar cualquier actividad, con - el fin de quedar bien ante el maestro y ante sus compañe--ros de grupo, quizá distinguiéndose de sus compañeros que conservan otro tipo de conducta ante la misma situación, - porque son rasgos característicos de las diferencias individuales de los alumnos, los cuales se mantienen estables desde la infancia hasta la adolescencia; estas diferencias individuales se desarrollan por la influencia que los pa--dres ejercen sobre ellos.

Los padres que prefieren conductas de logro en sus hijos, premian los progresos que estos alcanzan al ir avan--zando en las metas deseadas y no recompensan la falta de - esfuerzo, pero deben de castigar a sus hijos cuando fracasan en el logro de las metas trazadas.

Sin duda alguna estos padres que desean de sus hijos conductas de logro, ese apoyo o premio que le brindan a su hijo, lo obliga a salir adelante y sentirse más comprometido para triunfar en el quehacer educativo.

Los psicólogos discrepan sobre el posible éxito que - tendría aumentar por preparación la necesidad de logro que

tienen las personas.

McClelland recomienda ciertos programas de entrena---
miento para aumentar la conducta de logro; programa que se
utilizó para reforzar la competencia de hombres de negocios.

El plan de McClelland para desarrollar la motivación
al logro debe de tener los siguientes rasgos:

1. Ha de enseñar a los participantes el concepto de motivación al logro y su importancia para salir adelante.
2. Ha de crear expectativas positivas, fuertes, sobre -
que el alumno puede y logrará una orientación mejor -
al rendimiento.
3. Ha de demostrar que el cambio que se busca está de a-
cuerdo con las demandas de la realidad, la constitu--
ción de la persona y los valores culturales.
4. Ha de hacer que el alumno se proponga llevar a cabo -
metas realistas y prácticas.
5. Ha de permitir que el alumno registre los adelantos -
que tiene en las metas que se ha propuesto.
6. Ha de proporcionar un ambiente donde la persona se --
sienta aceptada y respetada como individuo capaz de -
dirigir su propio futuro.

Este programa de McClelland permite a las personas -
ser más conscientes de lo que es la motivación al logro ya
que los lleva a tomar metas realistas, tendiéndose confianza
para manejar problemas, buscar retroalimentarlos en el
desempeño de la actividad y proponer estímulos que recom--
pensen el esfuerzo que pone la persona.

Al interpretar los resultados de la capacitación para mejorar la motivación al logro notaremos que podemos demostrar que hay un mejor aprendizaje y una instrucción más efectiva.

Cuando el alumno ha interpretado correctamente la motivación al logro, podemos notar de la manera siguiente:

"mejora en el rendimiento escolar, obtiene mejores calificaciones, participa más en actividades extraclase, tiene más iniciativa, etc."

La motivación al logro es evidente que tiene grandes ventajas, solo que si se abusa de ella llegando al exceso creará problemas, viniéndose abajo la motivación al logro y las relaciones sociales del alumno.

Al hablar de la motivación, tenemos que pensar que tiene que responder a diferentes rasgos de la personalidad, pues hay alumnos introvertidos que suelen estar motivados más internamente, por lo que se les tiene que estimular con presiones externas y darles una seguridad calmada y permitiéndoles una libertad considerable.

Por su parte los extrovertidos, los inestables, los ansiosos, los lentos, etc., tenemos que mantenerlos motivados de diferentes maneras para que el rendimiento escolar sea eficiente y confiable.

Es por ello que la tarea del maestro no es una cosa fácil, para la dirección del aprendizaje ya que tiene que mantener motivados a los alumnos con diferentes rasgos de personalidad, y dar en cada caso el reconocimiento al es-

fuerzo que pone en su trabajo; ese reconocimiento lo debe de estimular a continuar adelante.

CAPITULO II

EXPLICACIONES PSICOLOGICAS

Quizá la explicación más generalizada de la motivación que se da en psicología es que todo el mundo procura de continuo el placer y evita el dolor.

La motivación lleva a iniciar el comportamiento, a sostenerlo, a adquirir ciertas respuestas y a activar respuestas aprendidas antes en el comportamiento humano todas las tendencias a la acción se basan en motivos.

El hombre ha descubierto que la explicación de su conducta requiere la acción de otros impulsos o necesidades más allá del déficit fisiológico; sin embargo estas necesidades psicológicas no se postulan con base en experimentos de laboratorio, sino en observaciones clínicas.

Según Abraham Maslow, los motivos se agrupan en una jerarquía, que va desde los más fuertes y dominantes hasta los más débiles; éstos últimos solo tienen importancia si se han satisfecho los anteriores. Para llegar a la segunda jerarquía, es preciso satisfacer antes las necesidades de la primera, para llegar a la tercera, satisfacer los de la primera y segunda y así sucesivamente.

La escala de necesidades es la siguiente:

1. Necesidades fisiológicas:

hambre, sed, sexo, actividad física (deportes, trabajo - manual, etc.).

2. Necesidad de seguridad:

tanto necesidad física como psicológica.

3. Necesidad de pertenencia y de amor:

dar afecto, pertenecer, tener raíces (de lugar, familia, etc.) hallar una respuesta afectiva en otra gente.

4. Necesidad de estimación:

lograr una evaluación estable y alta de nosotros mismos, con base en el auto-respeto y en la estimación de las de más personas.

5. Necesidad de actualización:

Hacer funcionar las potencialidades que tenemos, inte---
grar el comportamiento y realizarnos como seres humanos.

Maslow insiste en que las necesidades fisiológicas están en base de la jerarquía, y que el pan es importante sólo cuando no hay pan. Cuando lo hay, en cambio es importante sentirnos seguros. Si las necesidades fisiológicas y la seguridad se han satisfecho entonces buscamos amar y pertenecer, así sucesivamente. Solo llega a la cumbre de la autorrealización quien haya satisfecho las otras necesidades.

Las necesidades psicológicas, en el caso de la conducta humana son más importantes que las necesidades fisiológicas, solo pueden conocerse y estudiarse en forma directa.

Tanto la motivación como el aprendizaje son variables intermediarias entre ciertas condiciones antecedentes y cierto comportamiento consecuente. En el caso del aprendizaje las condiciones antecedentes, son la presentación (repetida) del estímulo (y probablemente su refuerzo); el comportamiento consecuente es la mejora de la ejecución - (cometer menos errores) en el medio se postula una variable intermediaria "el aprendizaje". Es altamente probable, que tanto la repetición como el esfuerzo sean indispensables en el proceso del aprendizaje.

La motivación se ha encontrado que afecta la ejecución, no el aprendizaje. Se nota que la amplitud de la respuesta, por ejemplo varía de acuerdo con los factores tales como el incentivo. Respuestas seguidas por consecuencias "satisfactorias" tienden a repetirse, respuestas seguidas por consecuencias "desagradables" tienden a no repetirse (Ley del efecto de THORNDIKE).

La motivación que encara el profesor resulta muchas veces artificial y no alcanza los objetivos previstos; esto ocurre cuando la misma no atiende a ninguna necesidad del alumno y no guarda relación suficiente con su realidad psicológica. El fracaso de la motivación acontece cuando los estímulos utilizados para ella no encuentran resonancia en el educando. Esta resonancia es conseguida si los estímulos con los cuales se quiere obtener la motivación se articulan con los intereses del educando. Quien dice interés, dice necesidad; todo interés es síntoma de

una necesidad; luego, los estímulos de motivación deben - mantener relación con los intereses de los educandos.

La necesidad se traduce por un estado de tensión debido a que se ha roto el equilibrio orgánico del individuo y que se manifiesta en el campo psicológico a través del interés, identificando esto como motivo.

El desbordamiento de tensión puede producir explosión emotiva, que a su vez, puede funcionar como catarsis (desahogo), lo que posibilita al individuo, ver mejor la situación en que está envuelto; no así las consecuencias de adaptaciones fracasadas, que comprometen la actividad normal del sujeto, pueden manifestarse como agresividad, conducta de retraimiento, sublimación, represión, etc.

Cuando el motivo se hace consciente, con previsión del objetivo que debe ser alcanzado, puede denominarse propósito.

Los fines que cada persona se propone alcanzar son numerosos y se organizan en orden de preferencia que varía de una persona a otra.

La integración de las necesidades, de las exigencias y de las aspiraciones, se realiza gracias a la constitución de un sistema de ideas y de valores, gracias a una ideología que analiza y organiza los motivos en competencia.

Los sentimientos de dignidad personal, de consideración o de estima de sí mismo, resultan de la representación que el sujeto hace de su persona, en relación con su

sistema de ideales y valores, tomando en cuenta que la defensa de la dignidad personal y de los sentimientos son los motivos más poderosos de la conducta humana.

La vida humana, tanto individual como colectiva, sería incomprendible e inexplicable, si perdiésemos de vista los motivos o propósitos que impelen al ser humano a obrar, a realizar un esfuerzo, a luchar y afrontar sacrificios.

El motivo es interior: es la razón íntima del individuo que lo lleva a actuar a querer aprender.

Motivo es lo que induce, dirige y mantiene la acción.

¿Por qué el ser humano conversa, trabaja, lucha, se asocia, se empeña y se esfuerza? ¿Por qué estudia, conquista amistades y lucha por mantener su posición social, se sacrifica, se domina a sí mismo, o reacciona en contra del abuso, la prepotencia o la mezquinidad?.

En el fondo, estos modos de acción y reacción están los motivos o propósitos como fuentes de energía que orientan todo el proceso de ajuste del individuo y de las comunidades a su medio físico y social.

Los motivos pueden ser de naturaleza biológica, psicológica o social, corresponden siempre a necesidades, deseos ideas o aspiraciones.

Según Luis A. Mattos, estos motivos o propósitos pueden ser:

- a) Incidentales, transitorios y superficiales, que condicionan la actitud y la conducta del individuo durante algunas horas o algunos días, sin repercutir profunda-

mente en la personalidad.

- b) Permanente, profundas e intensas, que dejan profundas huellas en la personalidad y orientan la vida del individuo, desde la infancia hasta la muerte.

Lo anteriormente mencionado es respecto a la duración y persistencia de tales motivos o propósitos vitales. En cuanto a lo emocional o afectivo muestran una variación sobre la base de diferencias individuales. En ciertos individuos son intensos y violentos, con una fuerte carga emotiva, en otros se manifiestan fríos calculados, pero más persistentes y sistemáticos.

Todos estos matices observables en la motivación y en los propósitos de los adultos, son también manifestables en la psicología de los alumnos de las escuelas en niños y jóvenes.

Será diferente el contenido mental de los motivos que los impulsan a obrar, y serán diversos los objetivos concretos de esos propósitos de los niños y de los jóvenes, que condicionan la conducta de éstos; pero la dinámica psicológica de la motivación siempre es la misma.

En todo el fenómeno de la motivación, tanto de la conducta humana en general, como del aprendizaje en particular podemos distinguir tres momentos o fases.

La dinámica psicológica de la motivación es la siguiente:

1. La aprehensión o toma de conciencia del valor, se repre

senta un objeto dado, una persona, una situación, o un conocimiento, en el esquema general de la vida del individuo o de la sociedad.

Esa aprehensión o toma de conciencia del valor puede ser:

- * intuitiva, directa, espontánea.
- * reflexiva, elaborada mentalmente, dirigida.

La misma puede resultar:

- * de un descubrimiento propio, personal.
- * de las razones lógicas o alguna sugerencia de otro - (un amigo, los padres, un profesor, un libro, etc.).

El valor aprendido puede representar:

- * algo valioso en sí y por sí mismo.
- * un medio, un instrumento o una etapa intermedia para que el individuo o el grupo social alcancen un fin.

2. La relación subjetiva de la persona con el valor aprendido.

La mera aprehensión de valores, solo por sí, no es suficiente para interesar al individuo e impulsar su actividad hasta el grado máximo de esfuerzo para conquistarlos.

Del conjunto de los valores objetivos y reales que aprendemos seleccionamos aquellos que mejor se prestan para satisfacer nuestras necesidades, deseos o aspiraciones y que parecen estar al alcance de nuestras posibilidades, ya sea inmediatas, o bien, alejadas en el espacio y el tiempo. Esta estimación personal de la posibilidad de al-

canzar y conquistar los valores aprendidos es decisiva para la relación "persona-valor" que constituye la base de toda motivación. El valor que no se encuadra en el nivel de aspiración del individuo, no tiene fuerza motivadora; está si tuado fuera de su alcance y el individuo desiste de su empeño en conquistarlo. Pero los valores que se encuadran dentro del nivel de aspiraciones del individuo, y corresponden a sus necesidades, deseos o ideas, poseen un gran poder para motivarlo.

La esencia de la motivación es pues:

- a) El valor es reconocido como tal y es deseable.
 - b) El valor muestra una afinidad y conveniencia, real ò aparente, con nuestro yo y ofrece la perspectiva de sa-tisfacer nuestras necesidades, deseos, ideas o aspira-ciones.
 - c) Ese mismo valor está a nuestro alcance, mediante una suma de esfuerzos y trabajos, e incluso de sacrificios de nuestra parte, para conseguirlo.
3. Impulso y polarización del esfuerzo personal para la consecución del valor. Una vez que se ha establecido la relación "persona-valor", se produce en el individuo una fuerte tensión energética que lo impulsa a obrar y a empeñar su esfuerzo.

El valor debidamente aprendido y relacionado, desempeña tres funciones decisivas en el plano vital y de la acción del individuo:

- a) **FUNCION ENERGETICA:** con el espíritu concentrado y la atención intensificada en el valor aprendido, el individuo aumenta su actividad, reduplicando sus energías y esfuerzos en conquistarlo.
- b) **FUNCION DIRECCIONAL:** en función del valor observado, el individuo desarrolla una intensa motivación que - orienta todos sus esfuerzos e imprime una dirección - definida a todos sus actos y trabajos hasta alcanzar la meta deseada.
- c) **FUNCION SELECTIVA:** concentra la atención en el campo específico del interés creado por el valor apartando las distracciones y fantasías, eliminando reacciones dispersas y desechando los procedimientos poco provechosos o inútiles.

Esa tensión energética creada en el individuo por la motivación y que dinamiza toda su actividad, solo desaparece una vez que se logró el bien deseado, o sea el valor - aprendido.

Estos son pues los tres momentos o fases esenciales - de la motivación, tanto de la conducta humana en general, como del aprendizaje en el nivel escolar. En ambos casos, la dinámica psicológica de la motivación es esencialmente la misma.

En la infancia y la juventud, la buena motivación, - además de las funciones energética, direccional y selectiva, que ejerce sobre la vida y los estudios; contribuye -

también, de un modo muy importante, el equilibrio y la integración de la personalidad en formación.

Los profesores desempeñan un papel importante, coadyuvando a los alumnos en su esfuerzo por definirse en cuanto a la orientación que darán a su estudio, y también respecto de sus objetivos vitales (Cita: Mental hygiene in school - practice).

El profesor debe esforzarse por llevar al alumno a adquirir motivos deseables para su educación y su mejor integración social, a través de incentivos que refuercen el interés por alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad.

Recomendamos todo intento de mejorar la motivación al logro por modo directo; pero subrayamos que la planeación docente también ha de exigir tomar en cuenta constantemente al menos cuatro elementos:

1. Atención,
2. Expectativas positivas,
3. Contingencias de incentivo, y
4. Retroalimentación.

De lo cual se puede deducir que,

"cualquier motivación es mejor que ninguna."

La motivación positiva, por los incentivos, por la persuasión, por el ejemplo y por la alabanza, es más eficaz y provechosa que la negativa, hecha por amenazas, gritos, represiones y castigos.

La motivación negativa, aunque eficaz hasta cierto punto (pero inferior a la motivación positiva), es anti-psicológica y contra-educativa; transforma a los alumnos -

en inseguros, tímidos, cobardes, hipócritas y violentos. -
Aunque atienda con alguna eficacia a los objetivos inmedia-
tos 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.



135877

135877

CAPITULO III

DESARROLLO DE LA MOTIVACION PARA APRENDER TAREAS.

Aun cuando se han puesto en práctica diversas fórmulas en la aplicación de la motivación, no se ha logrado obtener lo máximo de cada alumno en las distintas situaciones; para tratar de lograrlo, es necesario recurrir a las teorías y a la práctica de las experiencias de los buenos maestros, sin dejar de tomar en cuenta constantemente por lo menos cuatro elementos:

1. Atención,
2. Expectativas positivas,
3. Contingencias de incentivo,
4. Retroalimentación y consecuencias.

La atención es la fase inicial del aprendizaje; si se quiere aprender algo se debe prestar atención, pues es innegable que se aprende más o mejor cuando se pone más atención.

En la vida diaria todo ser humano recibe constantemente estímulos, pero la mayoría de las veces no es consciente pues esta se desvía con facilidad de lo que aprende cuando aparecen otros estímulos con otras necesidades, intereses y acontecimientos.

LA SORPRESA Y LA INCONGRUENCIA.

Para lograr la atención debemos poner en juego todo nuestro empeño y dedicación, pues a veces ponemos en juego

la sorpresa y la incongruencia; es decir, mantener la aten
ción recurriendo a lo inesperado en toda la secuencia, en
el tono de voz, en el ritmo, empleando drama, la rareza y
la payasada.

Son variados los recursos que se emplean para captar
la atención. Así pues veremos que se emplea lo dramático
o lo humorístico, cometiendo errores voluntarios y aparenten
tando mortificación porque se hayan dado cuenta los alum-
nos, rodeamos a los alumnos de objetos que desconocen --
cuando vamos a tratar temas nuevos de estudio, así pues,
como vemos, son variados los trucos que se emplean para --
mantener la atención.

De lo anterior podemos sacar en conclusión que solo
cuando se dan situaciones especiales o que son informacione
nes que no encajan en las experiencias anteriores es cuando
el individuo se alerta y la atención pasa a la observaci
ción, al procesado de la información o a la búsqueda de --
la memoria. Tal es el efecto que produce lo inesperado,
que podemos darnos cuenta de que más repetitivo es lo que
vemos u oímos, la atención se desvía.

SEÑALES PARA CAPTAR LA ATENCION.

Hasta aquí nos hemos estado ocupando por escribir so
bre acontecimientos y situaciones que casi siempre captan
la atención. También es común que a veces empleamos señales
les que en un momento dado nos servirían para llamar la --
atención: al cerrar la puerta del salón, chasqueando los

dedos, carraspeando o diciendo "atención". Para que estas señales cumplan su cometido deben sobresalir del ruido y - demás actividades de la clase, ..

Para que estas señales resulten verdaderamente efectivas deberán ir acompañadas de situaciones motivantes de interés, o bien de recompensas extrínsecas.

Asímismo para que se de respuesta de atención a una - señal, es necesario repetirla cierto número de veces para que los alumnos se acostumbren y aprendan a responder pronta y automáticamente a la señal de atención.

LAS DISTRACCIONES.

Es frecuente que los mismos factores que atraen a los alumnos pueden influir en que se desentiendan del estudio, por lo tanto es importante que el maestro controle las distracciones, es decir, no permitir que se preste atención a otras cosas diferentes de las que tienen. Los estímulos - que son nuevos, raros o inesperados, que no tienen nada -- que ver con las actividades didácticas, los pueden distraer. Los ruidos de la calle distraen más al visitante de - provincia que al de la ciudad, y la palabra distrae más - que la música tranquila.

Cómo podemos eliminar totalmente las distracciones, - es conveniente que acostumbremos a los alumnos a las dis--tracciones normales de todo adulto, por ejemplo: los rui--dos de la calle, el bullicio de los alumnos, el movimiento en una biblioteca, etc.

LOS OBJETIVOS.

Es indudable que el maestro basándose en su experiencia puede influenciar en las aspiraciones de los alumnos y por lo tanto en su motivación haciéndoles ver cuáles serán los resultados de determinado estudio y cómo llegar a ellos. Así pues, vemos que hay mejores resultados positivos cuando los alumnos tienen metas específicas, propuestas por el maestro o por ellos mismos. Es importante que los objetivos que se propongan tengan la promesa de nuevas capacidades, aunque no todas las capacidades tengan el mismo atractivo.

LAS RELACIONES CON EL MUNDO REAL.

Los alumnos pueden muy bien saber que alcanzarán con lo que aprendan pero pueden no advertir para qué necesitan o quieren esos nuevos conocimientos. Es fundamental que el maestro establezca la relación existente de lo aprendido con la vida real. Que el alumno advierta que los conocimientos adquiridos le serán útiles para el desempeño de sus actividades en la vida cotidiana. Es indudable que se tendrá mayor éxito en el aprendizaje cuando el trabajo escolar va unido con aspiraciones inmediatas o a corto plazo que son las que tienen expectativas remotas.

OPCIONES E INTERESES.

Si conocemos los intereses y contamos con actividades para llamar atención, podemos enriquecer las expectativas y los intereses especiales de los alumnos. Ciertos conocimientos se pueden realizar con temas y materiales que el mismo alumno selecciona por sí mismo y además puede conocer cosas nuevas o desarrollar los conceptos que ya tiene, auxiliándose a la vez con libros, entrevistas, medios audiovisuales, investigaciones documentales y contando también con recursos para demostrar lo conseguido, como son: exámenes, informaciones orales y escritos, etc. Así de esta manera veremos que los alumnos en una unidad de comunicación algunos querrán construir un radio, otros un teléfono, algunos hacer una investigación sobre los medios de comunicación.

GRADOS DE ASPIRACION.

El grado de aspiración del alumno será en base a la expectativa que ésta señale y con el apoyo de la motivación que reciba; pues es sabido que las aspiraciones aumentan cuando existe el deseo de rendir todo lo que se pueda, mientras que estas disminuyen cuando desea evitar el fracaso. Cuando las tareas son fáciles, los alumnos elevan sus expectativas de éxito, lo que quiere decir que si no elevaran esas expectativas el hecho de que siempre tuvieran éxito les resultaría demasiado fácil y no tendrían la satisfacción de haber logrado algo; sin embargo si fracasan es-

tos alumnos orientados al rendimiento, el sentimiento de - lograr lo que intentan los hace persistir a salirse con la suya; solamente que lo que se vaya a realizar sea demasiado fácil es cuando puede darse el caso que disminuya sus - expectativas para preverse de los fracasos.

Cuando se tiene poca motivación en los alumnos, el -- éxito en una tarea fácil parece animarlos y buscar otras - áreas más o menos de la misma dificultad; si fracasan en - una de estas tareas de poca dificultad se desaniman y no - insisten por lo que se requiere que se les vuelva a levantar el ánimo; aunque algunas veces se fijan una tarea mucho más difícil, porque si fracasan en esta meta propuesta se sentirían menos defraudados.

La labor del maestro es de suma importancia pues debe motivar al alumno a proponerse metas de manera que todos - alcancen éxito de acuerdo a sus capacidades, pues cuando - los alumnos logran mejores calificaciones ellos mismos se proponen metas por su propia cuenta pues el reto los hace sentirse más satisfechos. Lo contrario lo encontramos - - cuando el alumno tiene demasiados fracasos anteriores, por lo tanto necesita más ayuda para que tenga interés en proponerse metas. Hay alumnos que aun cuando tienen buena mo tivación no salen adelante porque tienen expectativas dema siado altas que no podrán alcanzar aunque lo intenten una y otra vez; lo mismo sucede con los alumnos fracasados y - sin motivación quienes por estas causas a veces se propo-- nen metas, tan bajas que se salen de la realidad.

Con el fin de ayudar a nuestros alumnos con este tipo de problemas, es necesario presentarles las tareas desmenuzadas, es decir irselas racionando, pues llevándolos poco a poco iremos logrando que alcancen más confianza en ellos mismos y si a la vez los ayudamos poniendo el éxito al alcance de su mano lograremos infundirles más entusiasmo y mejorarán su rendimiento.

LOS EMPLEOS DEL CASTIGO.

Aunque hemos dicho que los incentivos positivos no nos permiten alcanzar mejores logros con los educandos, de ninguna manera debemos descartar los incentivos negativos, pues es necesario recurrir a ellos en algunas ocasiones para hacer sentir al alumno que de no actuar de la manera conveniente se verá afectado en su recompensa o privilegios. Estos incentivos negativos comunmente se utilizan en las escuelas, pues se aplican para redirigir al alumno cuando su conducta no es buena o tiende a equivocarse con frecuencia.

Cuando es necesario aplicar un incentivo negativo, debemos motivar al alumno para que sienta que si se corrige tiene la posibilidad de obtener su recompensa. En lo que sí debemos tener cuidado es en su aplicación, pues estas deben ser imparciales y sin matices, morales o emotivas.

LOS INCENTIVOS Y EL REFORZAMIENTO.

El uso de incentivos positivos o negativos, premios o

castigos, podemos decir que es un reforzamiento para lograr el aprendizaje, por lo que debemos entender que hay un poco de diferencia entre motivación y reforzamiento; lo primero es la disposición que logramos en el alumno para emprender una tarea, y la segunda es el valor incentivo de la recompensa prometida.

Es clara la influencia de los incentivos en los alumnos, pues estos pierden todo interés por las cosas que antes eran capaces de hacer, simplemente porque ya no hay incentivos; esto lo podemos ver con nuestros alumnos cuando ya no ponen interés en las tareas encomendadas porque saben que no tendrán calificaciones u otras formas de reconocimiento. La meta de la motivación es fomentar la participación más decidida y voluntariosa.

CAPITULO IV

DESARROLLO DE ACTITUDES E INTERESES PARA EL
ESTUDIO.

Uno de los fines más buscados por los maestros es lograr que los alumnos deseen hacer uso de lo aprendido y deseen aprender más. Los maestros desean que los alumnos tengan actitudes a favor de las materias y se interesen por lo que se realiza en la escuela. Un maestro de matemáticas - por ejemplo, logrará tal fin si los alumnos de su clase buscan otras experiencias con matemáticas; dicho de otra manera, encuentren que las matemáticas los motiva de por sí.

Las actitudes e intereses en favor de la escuela son resultados naturales que indican un plan motivante en las actividades cotidianas y es índice del éxito de dicho plan. Si se considera como parte del curso prestar atención, tener aspiraciones, promover incentivos y proporcionar consecuencias deseables, los alumnos guardarán asociaciones placenteras con el contenido y método de la asignatura. Cuando hay tales asociaciones placenteras, la actitud de los alumnos al final del curso será siquiera positiva frente a la asignatura. Si por otro lado, la asignatura ha sido un problema, si ha faltado la motivación cotidiana, no se puede esperar otra cosa, sino que todo esto quede reflejado en el empeoramiento de las actitudes.

Estamos considerando tres proposiciones:

1. Las actitudes e intereses positivos son detectables,
2. Presentando condiciones que motivan positivamente, es posible fomentar y fortalecer las actitudes e intere--

ses positivos,

3. Las actitudes e intereses son indicadores de cómo será el comportamiento en el futuro.

Hablamos aquí de actitudes hacia la escuela y las asignaturas, pero pensamos que tales consideraciones son válidas para fomentar amplia gama de actitudes sociales y culturales.

ACTITUDES E INTERESES.

Como resultado de lo que se aprende tenemos las actitudes e intereses. La palabra interés se refiere al deseo de ciertas actividades; el término actitud hace referencia a cómo se actúa y siente respecto a objetos, personas, instituciones y sucesos.

No es necesaria la distinción entre actitudes e intereses positivos, por tal razón al emplear el término de actitudes positivas incluiremos el concepto de interés. Las actitudes (e intereses) favorables o positivos se relacionan a tendencias de aproximación y sentimiento de placer, mientras que las actitudes negativas se relacionan con la evitación, retraimiento y la insatisfacción.

Las actitudes son observables, en las tendencias de acercamiento o de evitación que se trasluce en lo que la gente dice y hace. Lo que la gente "dice o dice que hace" se pueden estudiar mediante test o cuestionarios sobre actitudes o intereses. Lo que las personas hacen se puede observar y resumir en escalas de calificación, listas marcadas o registros anecdóticos.

Tales mediciones son rudimentarias se quedan cortas, - pero hay que empezar en algún punto. La información obtenida de cuestionarios y abstracciones sirva para la clase como un todo; las respuestas de cada uno se pueden conservar en el anonimato, nos interesa clasificar las actitudes como positivas o negativas y el comportamiento como de aproximación o de evitación. Si en vez de emplear una sola clase - de observación o información, utilizamos investigaciones, - es casi seguro que tendremos un mínimo de errores de juicio.

Para que las actitudes sean las más correctas y debidamente observables, es recomendable seguir los siguientes lineamientos:

1. Preguntarse a uno mismo qué es lo que hacen o dicen - los amigos que uno tiene; dónde se revelan sus gustos y aversiones.
2. Cuando los demás comentan sobre los gustos y repugnancias de sus conocidos, preguntar qué es lo que tales - personas hacen o dicen para que se llegue a tal conclusión.

Apuntar todos aquellos pormenores que pueden llevar a uno a crear que determinado estudiante está dispuesto a favor o en contra de una asignatura.

Si se tiene cuidado al anotar los pormenores no resulta difícil llegar a determinadas conclusiones sobre las actitudes de dos alumnos con solo cotejar las siguientes notas:

ALUMNO " A " :

- * Presenta sus tareas a tiempo y bien realizadas.
- * Platica con los maestros sobre la continuación de sus estudios.
- * Raramente llega tarde a clases y nunca se retrasa.
- * Cuando falta a clases pregunta qué se vió.
- * Pregunta sobre las asignaturas que deberá estudiar en el futuro.

ALUMNO " B " :

- * No presenta sus tareas a tiempo.
- * Falta a clases al menos una vez a la semana.
- * Se retrasa con frecuencia.
- * En contadas ocasiones hace preguntas sobre lo que estudiaron.
- * Pregunta que para qué sirvió lo que estudiaba si debería volver a repasar en la secundaria.

Cuando es planteado con claridad el objetivo, se obtendrán actitudes deseables para el logro de cualquier meta educativa.

Se ha venido considerando cómo se comportará el alumno al dejar la influencia que ejercerá sobre él, lo más seguro es que no podamos comprobarlo debidamente. Se puede ir comprobando cuál es el comportamiento de aproximación o evitación de un alumno mientras lo tenemos en clase.

Un procedimiento práctico es plantearse este problema considerando el aumento que se espera en el número y porcentaje de respuestas de aproximación de los alumnos desde el momento en que empieza a trabajar con ellos hasta que salen de clase. Lo menos que desearíamos es que sus actitudes fueran tan positivas (o nomás negativas) que cuando entraron en contacto con usted. Han de servir de prueba tanto las respuestas a los cuestionarios (lo que los alumnos dicen que hacen) como las observaciones de su comportamiento (lo que nosotros vemos que hacen).

LOS DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES.

Las respuestas emotivas (sentirse bien o mal) o las tendencias de acercamiento o evitación que se tienen con respecto a determinadas asignaturas o tarea escolar, pueden ser resultado de acontecimientos placenteros o displícetes.

Una de las preocupaciones del maestro, es probar que

los alumnos se sientan a gusto con la asignatura y demás -- actividades que desean que el alumno aprenda a gustar y -- buscar en el futuro. El alumno evitará toda asignatura o tareas que han ido acompañándose seguidamente de situaciones que le han causado temor, incomodidad o aburrimiento. Los maestros queridos (apreciados) son por sí mismo fuentes de asociaciones favorables con la asignatura que imparten o el grupo que atienden. Estos maestros son los que se comportan con afabilidad y consideración; los alegres y amistosos, lo mismo ocurre con respecto a directores. Hay pruebas que demuestran la existencia de una vinculación entre tales características del profesorado y la aplicación de los alumnos (Cogan, 1958), su rendimiento (Rions, 1961) su creatividad (Seors, 1963) y su interés por la asignatura (Reed, 1961).

Entre las situaciones que causan molestia física y mental están aquellas que llevan castigo o amenaza del mismo. "Skinner (1963) y sus seguidores, sostienen que el -- castigo es ineficaz a la larga para cambiar la conducta, y en cambio hacen hincapié en el refuerzo positivo."**

El daño físico quizá co - relacione con el castigo fí sico, pero es más común, aunque igualmente angustioso, que los alumnos sean objeto de crítica, sarcasmo, comparaciones desfavorables o motivo de ridículo por sus faltas.

Igualmente las situaciones que compartan aburrimiento

** Psicología del Aprendizaje.- Rubén Ardila, (Pág. 106)

y frustración, hacen más factible la aparición de actitudes negativas. Los alumnos se enfadan si las tareas son monótonas, repetitivas y sin trascendencia personal, es decir, cuando son totalmente opuestas a aquellas situaciones que la mantienen absorto y avivan su atención.

El alumno se siente frustrado cuando se enfrenta a tareas confusas, materiales inadecuados, falta de tiempo y problemas de audición y visión; es decir, obstáculos que le impiden desenvolverse bien. Influyen también las incomodidades físicas y los motivos de distracción:

- * demasiado ruido,
- * temperaturas extremas,
- * asientos incómodos y
- * estarse sentado demasiado tiempo.

Es importante hacer notar que es un desacierto el señalar como castigo partes de la asignatura u otras actividades escolares. Debemos observar que no nos estamos refiriendo o si el castigo debe aplicarse o no, únicamente nos referimos a que todo mundo le disgusta lo que se hace por castigo. Imaginemos cómo se sentirá un alumno si se le dice:

"En castigo por haberse portado mal, me harás diez me canizaciones para el día de mañana."

LA INFLUENCIA DE LOS MODELOS.

En todo plan de motivación debemos de considerar como parte pedular de él no únicamente el condicionamiento y -

las consecuencias, sino contar también con la presencia de modelos deseables. Si el alumno puede contemplar modelos adecuados, es decir que tienen un comportamiento adecuado, se fomentará también el desarrollo de actitudes favorables.

No todos los modelos tienen la misma influencia. Esta será mayor si el modelo tiene prestigio ante los ojos del alumno, o si éste encuentra que el modelo se le parece; en ocasiones el modelo puede ser un problema o algún alumno. Para que determinado alumno imite a un modelo depende rá en gran parte de:

1. Las características del modelo,
2. Las características del observador,
3. Las consecuencias (placenteras o disciplentes) que se relacionan con el comportamiento del modelo o con la imitación de dicho modelo.

Dentro del conjunto de factores referentes a las características del modelo, se encuentran:

- * La pericia o competencia que parezca tener el modelo,
- * Su prestigio,
- * Su firmeza,
- * Afabilidad,
- * Edad,
- * Sexo,
- * Raza, y
- * Agrupamiento.

Los alumnos se identifican fácilmente con maestros afectuo

sos, con las celebridades de la escuela y con los alumnos mayores.

Entre las características del observador las cuales - influyen en el comportamiento imitativo, se encuentran los siguientes factores:

* Sexo, raza, posición económica y social;

las características de la personalidad:

* Dependiente, hostilidad, deseo de triunfo, cooperativismo, etc. del alumno.

Nos hemos dado cuenta que los muchachos imitan el comportamiento agresivo con mayor facilidad que las muchachas; los alumnos de mal genio y autoritarios imitan perfectamente - los modelos agresivos.

Más importantes que las características, ya sean del modelo o del observador, son las consecuencias que los - - alumnos pueden esperar si ajustan su comportamiento al de otra persona:

"Si el modelo elegido recibe reforzamiento por su comportamiento que efectúa, la tendencia del alumno a imitar ese comportamiento aumentará. Por otro lado, si el modelo es castigado, el alumno tendrá más motivos para imitarlo. Se puede presentar la promesa de consecuencias atractivas mediante otros procedimientos.

Un alumno probablemente imitará el comportamiento de modelos, si éste ha sido premiado en el pasado por proceder así, es decir cuando las condiciones y consecuencias - de proceder así son agradables.

Lo anterior se puede fundamentar en la Ley del efecto de Thorndike. "Respuestas seguidas por consecuencias satisfactorias tienden a repetirse; respuestas seguidas por consecuencias desagradables tienden a no repetirse.

EL EFECTO DE LA PERSUACION.

La información y la persuasión por si solos no son muy efectivos, es bastante difícil que la información por sí logre cambiar las actitudes o el comportamiento a algo.

Para lograr que se logre un cambio de actitudes o de comportamiento tendremos que acompañar la información y persuasión con alguna alusión objetiva, consideramos una cosa donde se den elementos combinados, ella sería comercial de T.V. donde se pintan las cosas buenas que le suceden a un modelo admirado, al realizar o usar algo.

Lo anterior nos dice que para lograr persuadir a nuestros alumnos de obtener buenas calificaciones, debemos de apoyarnos en modelos que sean debidamente conocidos por ellos y enumerarles los beneficios que han obtenido, o en su caso presentar el reverso de la "moneda".

LA DISONANCIA COGNOSCITIVA.

Los psicólogos han evaluado experimentalmente la hipótesis de que suelen ocurrir cambios de actitud, después de haber presenciado acontecimientos que parecen incompatibles con las creencias anteriores.

Para crear un estado de incongruencia intelectual o disonancia cognoscitiva, son dos los métodos recomendables:

1. Inducir a alguien a que se compare, de manera que no vaya con sus actitudes;
2. Decirle que las actitudes que de otras personas prestigiosas son incompatibles con los suyos.

Para todo experimento habrá disonancia, primero se debe evaluar las actitudes de los sujetos mediante autoinformes; luego se les persuade o se les soborna, de un modo u otro, para que hagan cosas contrarias a sus opiniones personales.

En nuestro trabajo diario es muy común que para corregir al alumno inquieto, hablamos con él y lo convertimos en nuestro "secre", encargándole la disciplina del grupo, logrando con ello cambios notables en su comportamiento.

Cuando se emplea a miembros de algún grupo, no sólo se logran cambiar las actitudes que tengan, sino que se convierten en auxiliar excelente para alterar las actitudes de los demás.

Otro procedimiento es decir cómo se sienten y actúan personas sobresalientes, se parece mucho al modelado. Se puede esperar que haya algún ajuste temporal de las actitudes.

CONCLUSIONES

La realización de este trabajo de investigación documental nos ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

La motivación es el móvil de toda acción del ser humano, es siempre un interés expresivo de una necesidad.

Debe de estar presente en todo momento en el proceso - Enseñanza - Aprendizaje.

La rapidez y claridad con que el niño capte y asimile lo que se le quiere enseñar depende mucho de la motivación que haya realizado el maestro, antes de iniciar su trabajo diario con los alumnos.

Durante el desarrollo del trabajo docente los alumnos que muestran mayor capacidad, son aquellos que están mejor motivados.

Mediante la observación del comportamiento del alumno durante la realización del desarrollo del trabajo docente, se deduce la motivación.

La motivación se fortalece cuando encuentra los estímulos y elementos suficientes que lo inciten o estimulen a realizar determinada acción.

Esta debe de ser gradual y vigilada ya que si aparecen manifestaciones de perturbación el maestro debe de estar - preparado para detenerla.

Cuando una persona pone en juego toda su capacidad para realizar cualquier actividad, con el fin de quedar bien

ante el maestro y sus compañeros de grupo, se dice que está motivado al logro.

La motivación responde a diferentes rasgos de la personalidad, y estado anímico de la persona. Al realizar cada persona una actividad, los motivos que la llevaron a hacerla son diferentes en cada persona; razón por la cual se infiere que la tarea del maestro es bastante difícil, ya que para lograr un buen desarrollo de la enseñanza - aprendizaje debe de mantener motivados a diferentes alumnos cada uno con sus rasgos muy particulares de personalidad.

Cuando se dan situaciones especiales es cuando el individuo se alerta, y de la atención pasa a la observación, - al procesado de la información o a la búsqueda de la memoria. Cuando es más repetitivo en lo que vemos u oímos la atención se desvía.

Es frecuente que para lograr la atención de los alumnos se emplean señales, las cuales para que cumplan su cometido deben sobresalir del ruido y demás actividades de la clase; para que estas señales funcionen, es necesario repetirlas cierto número de veces.

Los estímulos que son nuevos, raros o inesperados, que no tienen nada que ver con las actividades didácticas, los pueden destruir. Como no se pueden eliminar totalmente -- las distracciones, es conveniente que acostumbremos a los alumnos a las distracciones normales de todo adulto, como son:

* ruidos de la calle, bullicio de los alumnos, etc.

Con su experiencia el maestro pueda influenciar en las

aspiraciones de los alumnos y en la motivación hacerles ver cuales serán los resultados de determinado estudio.

Se debe procurar que el alumno advierta que los conocimientos adquiridos le serán útiles para el desempeño de sus actividades en la vida cotidiana.

Si conocemos los intereses y contamos con actividades para llamar la atención, podemos enriquecer las expectativas y los intereses especiales de los alumnos.

El grado de aspiración del alumno será en base a la expectativa que esta señale y con el apoyo de la motivación que reciba, las aspiraciones aumentan cuando existe el deseo de rendir todo lo que se pueda, y estos disminuyen cuando se desea evitar el fracaso.

La labor del maestro es de suma importancia, pues debe motivar al alumno a proponerse metas, de manera que todos alcancen éxito de acuerdo a sus capacidades.

Los incentivos positivos nos permiten alcanzar mejores logros con los educandos, pero de ninguna manera debemos descontar los incentivos negativos, pues es necesario recurrir a ellos en algunas ocasiones, para hacer sentir al alumno que de no actuar de la manera conveniente se verá afectada su recompensa o privilegios.

El uso de incentivos positivos o negativos, premios o castigos es un reforzamiento para lograr el aprendizaje por lo cual hay muy poca diferencia entre motivación y reforzamiento.

El maestro debe fijarse como meta que los alumnos se -

interesen por tal o cual asignatura o por todo lo que se -- realice en la escuela.

Para lograr el desarrollo de actitudes e intereses para el futuro debemos conocer y evaluar el comportamiento de aproximación y de evitación que tenga el alumno respecto a actitudes e intereses; para ello utilizaremos la observación y cuestionarios; en base a resultados obtenidos plantearemos algún objetivo para que se acreciente el número y porcentaje de respuestas de aproximación y disminuyan las respuestas de evitación.

Debemos fomentar las asociaciones positivas hacia el curso, haciendo que nuestros alumnos sientan simpatía por su maestro (A) y esten a gusto durante la duración de la -- jornada diaria de clases. Reducir las asociaciones negativas combatiendo el aburrimiento, la frustración, la fatiga y el fracaso, no emplear nunca las tareas escolares como castigo.

Se deben de proporcionar modelos conocidos, ya sea personas ajenas a la escuela, ex-alumnos, o bien algunos alumnos que nos den muestra de actitudes y comportamientos deseables.

La persuasión se debe de emplear combinado con algo objetivo y limitarse a situaciones en que se siguen determinados comportamientos.

Se debe experimentar con la "disonancia" para estimular el cambio.

La explicación más generalizada de la motivación que -

se da en psicología es que todo el mundo procura de continuo el placer y evita el dolor.

En el comportamiento humano todas las tendencias a la acción se basan en motivos; éstos se jerarquizan en grupos que van desde los más fuertes y dominantes hasta los más débiles.

La siguiente es la escala de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas: hambre, sed, etc.
2. Necesidad de seguridad.
3. Necesidad de pertenencia y de amor
4. Necesidad de estimación.
5. Necesidad de actualización.

Si las necesidades fisiológicas y la seguridad se han satisfecho, entonces buscamos amar y pertenecer.

Las necesidades psicológicas, en el caso de la conducta humana son más importantes que las necesidades fisiológicas.

Respuestas seguidas por consecuencias "satisfactorias" tienden a repetirse, respuestas seguidas por consecuencias "desagradables" tienden a no repetirse. (Ley del efecto de THORNDIKE.).

Motivo es lo que induce, dirige y mantiene la acción. Los motivos pueden ser de naturaleza biológica, psicológica o social, corresponden siempre a necesidades, deseos, ideas o aspiraciones.

En todo fenómeno de la motivación, tanto de la conducta humana en general, como del aprendizaje en particular, podemos distinguir tres momentos o fases:

- 1). La aprehensión o toma de conciencia del valor.
- 2). La relación subjetiva de la persona con el valor -
aprendido.
- 3). Impulso y polarización del esfuerzo personal para -
la consecución del valor.

El valor debidamente aprendido y relacionado, desempeña tres funciones decisivas en el plano vital y de la acción del individuo:

- a) Función Energética,
- b) Función Direccional,
- c) Función Selectiva.

El profesor debe esforzarse por llevar al alumno a adquirir motivos deseables para su educación y su mejor integración social a través de incentivos que refuercen el interés por alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad.

La motivación se concibe como la fuerza o energía interna que impulsa al hombre a realizar una actividad, o comprometerse con voluntad y, en su caso, esfuerzo en el logro de una meta, está constituido por los intereses de orden cultural y afectivo que tiene el hombre en las diferentes etapas de su vida, como la curiosidad y el juego en el niño, la reafirmación de la personalidad en el adolescente, o el reconocimiento social del niño.

En síntesis, se trata de una fuerza que impulsa al individuo a conseguir satisfactores o bien a lograr metas u objetivos de carácter individual o social.

Hacer que esta energía se manifieste en el ser humano para facilitar la realización de cualquier actividad es lo que llamamos motivación.

Tomando en cuenta lo anterior, al llevar a cabo la función de dirigir a los integrantes de un grupo hacia el logro de los objetivos, el profesor cuenta con conocimiento amplio de los mecanismos más efectivos de motivación.

Hay que recordar que el maestro dentro de su trabajo diario tiene que manejar no únicamente a niños sino también a los padres de familia y teniendo un pleno conocimiento de las bases y beneficios de la motivación podemos aplicarla, obteniendo un resultado satisfactorio en el trabajo iniciado.

La motivación se ha dividido en intrínseca y extrínseca y también es mediata e inmediata. La motivación intrínseca es la que se apoya en algo que interesa en sí, que atrae al individuo a la actividad, como en el caso del juego, por ejemplo que despierta el interés por el placer que produce; en cambio, la motivación extrínseca es aquella en que no interesa en sí misma la actividad que se realiza, sino el resultado que con ella se obtiene.

La motivación intrínseca es más fecunda que la extrínseca. Es indudable que la motivación inmediata es más vigorosa que la mediata; para aprender a tocar un instrumento se requiere el aprendizaje del solfeo; si este no interesa por sí mismo, interesa como medio para poder tocar, y por tanto, al solfear hay una motivación mediata. Al apren

der a nadar hay un interés por la natación misma, y en este caso existe, para su aprendizaje una motivación inmediata.

La motivación nace, en primer lugar, de las tendencias naturales del niño, así como su afecto al placer y al agrado y su opinión al dolor y al desagrado.

B I B L I O G R A F I A S :

PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE.

Rubén Ardila.

13a. Edición.

S. XXI Editores.

PSICOLOGIA.

Velazquez.

Ediciones Minerva.

HACIA UNA DIDACTICA GENERAL DINAMICA.

Imedeo G. Mérici.

HIGIENE MENTAL.

Herbert A. Carroll

13a. Edición.

C.E.C.S.A.

CIENCIA DE LA EDUCACION.

Francisco Larroyo.

CIENCIA DE LA EDUCACION.

Profr. Salvador Hermoso Nájera.