

Estrategias metodológicas motivacionales para docentes universitarios: claves para potenciar el aprendizaje



Yessica Geoconda Andrade Aveiga

Estrategias Metodológicas Motivacionales para Docentes Universitarios: Claves para Potenciar el Aprendizaje

Yessica Geoconda Andrade Aveiga



**Estrategias Metodológicas Motivacionales para Docentes
Universitarios: Claves para Potenciar el Aprendizaje**

Autor:

©Yessica Geoconda Andrade Aveiga

ISBN:978-9942-7258-9-9

Primera edición: marzo de 2025

Dirección y revisión técnica

Bladimir Jaramillo Escobar, MSc.
Universidad de Guayaquil, Ecuador

Edición, diseño e impresión

Editorial Digráfica S.A.
Clemente Ballén, 2414 y Lizardo García
<https://digrafica.net/>
digraficainfo@gmail.com
Guayaquil - Ecuador

Yessica Geoconda Andrade Aveiga. Licenciada en Administración Educativa, Periodista Profesional, Máster en Docencia y Gerencia en Educación Superior, Chef Pastelera. Actualmente se desempeña como Vicerrectora de la Unidad Educativa Cenest Harvard (Guayaquil, Ecuador). Tiene varios artículos científicos publicados, además es asesora académica y revisora para varias editoriales.

Queda prohibida toda reproducción de la obra o partes de la misma por cualquier medio sin autorización previa de los dueños del copyright.

Indice

Indice	3
Prólogo	7
INTRODUCCIÓN	9

Capítulo I. Motivación y aprendizaje 11

Introducción	11
Desmotivación en estudiantes universitarios	12
Papel del docente universitario	13
Humanización de la educación superior.....	14
Relación entre motivación y aprendizaje	18
Estrategias para fortalecer la motivación en el aprendizaje universitario	20
Beneficios de utilizar estrategias metodológicas motivacionales	20
Definiciones conceptuales	21

Capitulo I. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico 25

Introducción	25
Definiciones sobre motivación	26
Principales teorías y tipos de motivación	27
Motivación extrínseca.....	29
Motivación intrínseca	30

Aprendizaje	34
Teorías de aprendizaje.....	35
Tipos de aprendizaje	37
Estilos de aprendizaje	38
Los estilos de aprendizaje vistos en su carácter multidimensional	42
Rendimiento académico	44
Ambiente universitario.....	45
Andragogía y docencia superior	47
La actitud del docente es primordial	49
Inteligencia emocional	50

Capítulo II. Cursos y talleres motivacionales para potenciar el aprendizaje de estudiantes universitarios 55

Introducción 55

CURSO TALLER 1. INTELIGENCIA EMOCIONAL..... 57

Comprueba tu inteligencia emocional 57

Expresión emocional..... 58

Guía del entrenador formador para ayudar a
los líderes a mejorar su inteligencia emocional..64

Medidor de importancia 67

CURSO TALLER 2. PROGRAMACIÓN

NEUROLINGÜÍSTICA..... 72

La programación neurolinguistica como generadora
motivacional en estudiantes universitarios 72

CURSO TALLER 3.	
ANDRAGOGÍA PARA DOCENTES	74
CURSO, TALLERERR4.	
MOTIVACIÓN ANDRAGÓGICA PARA DOCENTES....	76
CURSO TALLER 5.	
DE HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	90
CURSO TALLER 6.	
ESTRATEGIAS ACTIVAS.....	95
CURSOS, TALLERES 7.	
DINÁMICAS MOTIVACIONALES.	119
CURSO TALLER 8.	
APLICACIÓN PRÁCTICA REAL	128
CURSO, TALLER 9.	130
INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	130
TALLER 10. EVALUACIÓN	136

Prólogo

La docencia a nivel universitario es una tarea compleja, los profesores requerimos constantemente estar actualizados no solo en los contenidos de las asignaturas designadas en un ciclo lectivo, además requiere de conocimientos de metodologías y estrategias innovadoras para mantener la atención de los estudiantes y hacer una clase participativa.

Uno de los esos factores claves para lograr atraer y mantener la atención de los estudiantes es la motivación, lo cual no siempre es fácil de lograr, precisamente esto es lo que se puede encontrar en este libro de la autora Yessica Geoconda Andrade Aveiga, quien a través de las páginas brinda a los docentes universitarios un conjunto de estrategias metodológicas motivacionales que faciliten la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando el interés y la autonomía académica.

El libro se estructurará en varias secciones, abordando aspectos teóricos y prácticos de la motivación en el aula universitaria. Este libro no solo ofrece teoría, sino también herramientas prácticas listas para ser aplicadas en el aula universitaria, con talleres adaptados a distintos contextos educativos.

Una de las principales fortalezas de este manual es precisamente que más del 50% del libro contiene cursos ta-

lles tradicionales y modernos para se implementados en aula de clases, no solo a nivel universitario, también puede ser adaptados a nivel de la educación media.

Todos y cada uno de los 10 talleres están desarrollados con objetivos que buscan en cada actividad de manera lógica, coherente; cómo y cuándo implementarlos: inteligencia emocional, programación neurolingüística, andragogía para docentes, motivación andragógica para docentes, humanización de la educación superior, estrategias activas, dinámicas motivacionales, aplicación práctica real, talleres sobre inteligencia artificial y finalmente algo que no podría faltar, consejos para la evaluación docente, como identificar los problemas que se presentan en la actividad diaria en clases y por supuesto como mejorar.

Estamos seguros que estas herramientas para algunos docentes conocidas servirán para refrescar e implementar en su próxima clase y así lograr motivar a la los estudiantes y alcanzar conocimientos significativos, en la búsqueda de una educación con calidad y calidez.

Bladimir Jaramillo Escobar, MSc.
Docente e investigador
Universidad de Guayaquil, Ecuador

INTRODUCCIÓN

¿Cuántas veces hemos escuchado que los estudiantes universitarios desde los primeros años de su carrera comienzan a desanimarse afirmando que ya no desean estudiar porque no encuentran sentido práctico y motivacional a los contenidos programáticos de las asignaturas?.

Sin duda alguna, muchas, y esto ocurre porque el docente, olvidándose que el ser humano es un ente que necesita impulso decide no utilizar estrategias metodológicas motivacionales en cada una de sus clases. Aquello provoca que haya una clara y acentuada disminución del rendimiento académico de los estudiantes.

La motivación que inspiran los docentes hacia los estudiantes universitarios influye de manera significativa en su rendimiento académico. El estudiante al ingresar a la universidad se encuentra con muchas expectativas que debe satisfacer, es por esto que debe comenzar a madurar y ser autónomo e independiente; pero conforme van aumentando las responsabilidades y la rutina universitaria se incrementa, se sienten desorientados con la carrera y su vocación, provocando algunas veces la deserción.

Y es justamente aquí, donde, los docentes deben intervenir con metodologías andragógicas adecuadas y estrategias motivacionales y entender que su rol es de facilitador, orientador y guía del proceso de aprendizaje.

Por esta razón, el presente texto pretende ofrecer una guía que pueda aplicarse para conseguir un mejor aprendizaje a través de la motivación. Varios contenidos fueron adaptados de la Tesis presentada por la autora para optar por el Título de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior en la Universidad de Guayaquil.

El libro está organizado en tres capítulos. El primero plantea el problema y lo ubica en un contexto que señala la situación conflicto, sus causas y consecuencias. En este capítulo se plantean los objetivos generales y específicos de la investigación, así como su importancia, sus utilidades prácticas y cuáles serán los beneficiarios.

El segundo capítulo, se refiere al marco teórico, donde se señalan todas las fundamentaciones que sustentan la información del tema a nivel pedagógico, filosófico, andragógico, sociológico, psicológico.

El tercer capítulo presenta un conjunto de Estrategias metodológicas motivacionales dirigidas a los docentes para mejorar el rendimiento académico de estudiantes universitarios.

CAPÍTULO I

Motivación y aprendizaje

Introducción

En las aulas universitarias, a menudo ocurre que los estudiantes se sienten desmotivados por parte de sus guías formadores, puesto que la manera de impartir sus clases, de evaluarlos, de enviar tareas, resulta tan aburrida y sin probabilidad de poner en práctica los conocimientos, provocando poco interés y escasos o inapropiados aprendizajes, lo que se refleja en un bajo rendimiento académico.

Conforme van aumentando las responsabilidades y la rutina universitaria se incrementa, comienzan a desmotivarse y generar rechazo a la asistencia y ganas de seguir su formación profesional e incluso desorientación vocacional y profesional llegando incluso a la deserción.

Frente a lo descrito, los docentes deben actuar proactivamente, debido a que ellos pasaron de ser transmisores de conocimientos a orientadores del proceso de aprendizaje; situación que demanda que el estudiante se sienta

motivado para apropiarse de un aprendizaje significativo, esté seguro y satisfecho de la carrera y de los contenidos programáticos y sobre todo, se conviertan en individuos autónomos y responsables en el desempeño de su rol de investigadores, coautores y corresponsables del resultado andragógico que les permitan adquirir comportamientos sensibles y humanizados con destrezas y habilidades.

La motivación como eje transversal y vertical del proceso andragógico, influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes, así como en la eficacia del aprendizaje y la identificación con su carrera. La motivación debe reflejarse no solo en enunciados teóricos sino en acciones concretas de comportamientos sociales y profesionales.

Desmotivación en estudiantes universitarios

Todos quienes hacemos labor docente, sabemos y hemos identificado una serie de problemas en el proceso de enseñanza aprendizaje, entre ellos un factor clave es la desmotivación por la carrera de eligieron, los contenidos programáticos de las asignaturas, la metodología utilizada por los docentes, lo cual incide en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, la calidad en su formación profesional provocando ineficacia en las competencias y perfil profesional e incluso deserción, en la Tabla 1, se presenta las principales causas y consecuencias de la desmotivación.

Papel del docente universitario

Los docentes universitarios deben ser los encargados de cimentar bases y principios que permitan a sus estudiantes culminar sus carreras, creando en ellos una actitud de protagonistas, independientes y autónomos, capaces de construir su propio aprendizaje, donde encuentren un significado real de aprender cada cosa para no convertirse en memoristas y repetidores, sino que se den cuenta que lo que aprenden servirá para solucionar casos reales de su vida diaria.

Tabla 1. Principales causas y consecuencias de la desmotivación

CAUSAS	CONSECUENCIAS
Inadecuados métodos andragógicos en el proceso de aprendizaje.	Desmotivación para asistir a clases.
Equívoca orientación profesional y vocacional.	Bajo rendimiento académico.
Inoportunos horarios de clase.	Agotamiento físico y mental.
Docente desmotivado.	Poco protagonismo del estudiante.
Falta de motivación.	Alto grado de deserción estudiantil.

Fuente: Elaboración propia.

Por esta razón la metodología andragógica utilizada en cada clase, las tareas asignadas y las formas de evaluación deben ser la manera tangible de fomentar la motivación permanente a los estudiantes y así se beneficiarán autoridades, docentes, estudiantes y la sociedad entera puesto que tendrá personas proactivas y productivas con ganas de triunfar y de ser mejores cada día.

Erróneamente se cree que el motivar significa decir palabras y frases bonitas, pero nos damos cuenta que debe verse reflejado de manera concreta y tangible en el proceso de enseñanza aprendizaje; es así, como la motivación debería estar presente por ejemplo en las tareas asignadas a los estudiantes, donde éste no sea un repetidor de teorías, por el contrario, se convierta en el protagonista de la solución de casos reales que lleguen a significar en su vida.

Por otro lado, la motivación profesional docente también estará en el proceso de evaluación. En muchas ocasiones la evaluación se torna el punto fundamental de competencias y de referencia solo para verificar resultados, sin tomar en cuenta todo el procedimiento por el cual el estudiante ha desarrollado conocimientos, habilidades y valores. Por lo cual es importante adentrarse en las características de cada individuo,

Humanización de la educación superior

Resulta sumamente importante rescatar factores relacionados con la humanización de la actividad docente universitaria con el fin de favorecer y potenciar el de-

sarrollo de las capacidades y habilidades intelectuales, actitudinales y valóricas de los estudiantes, al respecto Jorge Salgado Anoni (2000) en su artículo denominado “Humanizar la educación superior: herramienta clave para el éxito de la función docente”, propone una serie de reflexiones de las cuales extraemos varias ideas.

Muchas veces los docentes universitarios no tienen una formación didáctica adecuada o sistemática, no poseen la virtud de reflexionar acerca de su propia práctica, no disponen ni generan estructuras de colaboración en grupos, no se preocupan muchas veces de las dimensiones éticas y morales de su desempeño docente, y no posibilitan el desarrollo de estrategias docentes que democratizen más las aulas en que se relacionan con sus estudiantes.

Casi siempre se señala como las funciones más importantes del académico universitario, a la docencia y la investigación. Pero hoy existe el convencimiento de que la función docente implica mucho más que el proceso de enseñanza - aprendizaje en el aula e involucra un conjunto complejo de acciones entre las que se incluyen políticas docentes, concepciones curriculares, perfiles profesionales, selección de estudiantes, evaluación y supervisión del proceso de aprendizaje en su conjunto, contratación, perfeccionamiento y actualización de los docentes, etc.

Cada día la función docente se plantea como un aspecto fundamental del proyecto educativo institucional, en que participan como actores protagónicos, el docente

y el alumno y en el cual se deberían establecer interacciones dinámicas y sinérgicas orientadas a la formación de profesionales con capacidad de auto – formación, reflexión, espíritu creativo e imbuidos de valores de respeto y convivencia social.

El ejercicio de la docencia invita a que todo docente universitario se comprometa con el proyecto educativo de la institución, en el cual como carta de navegación se destacan los lineamientos que debe seguir la acción docente entre los cuales se pueden considerar:

- Fomentar el desarrollo integral de cada persona.
- Rechazo del conocimiento memorístico y mayor valoración de la creatividad.
- Nueva actitud y conceptualización de los espacios y de los tiempos y por ende, de las formas de organización de la vida cotidiana.
- Incorporación de nuevas tecnologías de la información y comunicación como soportes de nuevos ambientes de aprendizaje.
- Revalorización de los aspectos más importantes del diseño instruccional como herramienta ordenadora de la actividad docente.
- Fortalecimiento de una actitud crítica frente a lo dogmático y absoluto.
- Formación y fortalecimiento de redes de aprendices y docentes.

Por todo aquello podemos afirmar que la formación docente del profesional universitario es una necesidad,

puesto que cuando llega al aula se encuentra con jóvenes con diversidad de visiones, conductas, necesidades, intereses, problemáticas, etc. Aparte se deben tomar en cuenta las nuevas demandas de la sociedad que cada vez son más exigentes.

En el marco de esta formación del docente de educación superior es necesario plantear el desarrollo de la capacidad de seleccionar, adecuar y ejecutar métodos de enseñanza que le permitan lograr aprendizajes en sus estudiantes, esto se relaciona directamente con la necesidad de una formación didáctica sistemática, organizada y orientada al dominio o área de especialización. Además debe ser un profesional totalmente reflexivo e investigativo, lo que dará pie a la investigación-acción, el trabajo colaborativo, el apoderamiento del estudiante, la democratización del proceso de enseñanza –aprendizaje, el desarrollo de habilidades superiores de actitudes y valores, todo ello en un marco evaluativo.

Estas políticas han dado origen a diversos programas de formación desde Cursos de Especialización, Diplomados y Maestrías.

Por otra parte, la dimensión moral del trabajo docente se debate entre la vida y la muerte debido principalmente al excesivo carácter pragmático y productivo que han adquirido las universidades como respuesta al mercado y también al modelo económico imperante.

La dimensión democrática de la función docente la podemos caracterizar por la participación a través de la cual el estudiante puede involucrarse en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto implica que también pueda tomar decisiones respecto del proceso y no sólo ser objeto de decisiones de otros. Con esto se favorecerá la formación en la responsabilidad, se potenciará la autonomía que tanto buscamos establecer mecanismos para conocer y llegar a influir en su conducta de manera positiva.

Todo esto confirma lo señalado por Porlán (1993):

“la motivación es el elemento energético que hace funcionar el proceso de construcción de significados”

Relación entre motivación y aprendizaje

La relación entre motivación y aprendizaje en estudiantes universitarios es clave para el éxito académico. La motivación influye en la cantidad de esfuerzo que un estudiante invierte en su aprendizaje, su persistencia ante dificultades y su disposición para enfrentarse a nuevos desafíos

La Tabla 2, presenta algunas observaciones realizadas durante la experiencia docente de lo que puede producir la motivación.

Tabla 2. Relación clave entre motivación y aprendizaje

La motivación impulsa la atención y el compromiso	Los estudiantes motivados tienden a concentrarse mejor y a involucrarse activamente en las clases, lo que facilita la comprensión y retención de la información.
La motivación afecta el uso de estrategias de aprendizaje	Un estudiante motivado busca estrategias efectivas como la autoexplicación, la toma de apuntes o el repaso activo, lo que mejora su rendimiento.
La motivación influye en la autorregulación del aprendizaje	Los estudiantes con alta motivación establecen metas, monitorean su progreso y ajustan sus estrategias cuando es necesario.
El aprendizaje exitoso refuerza la motivación	Cuando los estudiantes experimentan logros, su confianza aumenta, reforzando su motivación para seguir aprendiendo.

Fuente: Elaboración propia

Estrategias para fortalecer la motivación en el aprendizaje universitario

- Relacionar los contenidos con aplicaciones prácticas y problemas reales.
- Fomentar la autonomía y la participación activa en clase.
- Establecer metas claras y alcanzables.
- Proporcionar retroalimentación positiva y constructiva.
- Promover un ambiente de aprendizaje colaborativo y estimulante

Beneficios de utilizar estrategias metodológicas motivacionales

- Sociedad: Los estudiantes motivados se convertirán en entes sociales productivos, proactivos y comprometidos con la Sociedad en general.
- Autoridades: Cuando las personas que estén al mando de la Institución se den cuenta que sus docentes están influyendo de manera positiva en el rendimiento de los estudiantes tendrán más simpatía y se hará mucho más fácil aumentar la demanda estudiantil, prefiriendo esta Institución antes que cualquier otra.
- Docentes: Al pasar del rol de meros transmisores de conocimientos a principales motivadores, los

docentes crearán un mejor clima afectivo – emocional en el aula, sus clases serán llevadas con una mejor metodología y sentirán la gran satisfacción de haber influido en sus estudiantes no sólo de manera cognitiva, sino procedimental y actitudinal.

- Estudiantes: Sin duda los estudiantes serán los principales beneficiados, puesto que al ser motivados generarán una actitud de autonomía, capaz de analizar, sintetizar y tomar mejores decisiones. Además, asistirán con mayor frecuencia y su rendimiento académico mejorará en gran nivel. Tendrán un aprendizaje significativo y encontrarán el gusto de estar en la Universidad

Definiciones conceptuales

Autoestima. – Es la percepción de nuestro valor, habilidades y logros; la visión positiva o negativa, que tenemos de nosotros mismos. (RICE, Philip, Desarrollo Humano, Prentice-Hall, México, 1997, p. 258)

Conocimiento. – Desde esta perspectiva, el conocimiento se concibe como un proceso, que recibe el nombre de cognición o proceso cognitivo, que es todo aquel que transforma el material sensible que recibe del entorno, codificándolo, almacenándolo y recuperándolo en posteriores comportamientos adaptativos. (Diccionario de las ciencias de la educación, Santillana, Madrid, España, 2000, p.308)

Contenido.- Experiencia de aprendizaje en un sistema de instrucción. Normalmente se compone de la información relativa a una materia o asignatura. (Diccionario de las ciencias de la educación, Santillana, Madrid, España, 2000, p.316)

Descubrimiento.- Acción y efecto de descubrir. Hallazgo, encuentro, manifestación de lo que estaba oculto o era desconocido. Adelanto o progreso científico, literario, artístico o industrial, que proporciona nuevos conocimientos en algunos de los ramos del saber. Del latino discooperire manifestar, hacer patente una cosa. (Enciclopedia Salvat, Tomo II, Salvat Editores S. A., Madrid, España, 1967, p. 1035)

Docente.- Persona que por vocación dedica su existencia a transmitir a una nueva generación una síntesis de los aspectos teóricos, prácticos, éticos y estéticos de la cultura en forma equilibrada y distinguiendo cuidadosamente los contenidos permanentes de los transitorios. (Diccionario de las ciencias de la educación, Santillana, Madrid, España, 2000, p.1138)

Educación.- El análisis etimológico pone de manifiesto que educación proviene, fonética y morfológicamente, de educare (conducir, guiar), pero semánticamente recoge desde el inicio también la versión de educere (hacer salir). (Diccionario de las ciencias de la educación, Santillana, Madrid, España, 2000, p.475)

Enseñanza.– Acto en virtud del cual el docente pone de manifiesto los objetivos de conocimiento al alumno para que este los comprenda. Transmisión de conocimientos, técnicas, normas, etc. A través de una serie de técnicas e instituciones. (Diccionario de las ciencias de la educación, Santillana, Madrid, España, 2000, p.530)

Estudiante.– Es quien aprende; aquel por quien y para quien existe la escuela.

Evaluación.– Actividad sistemática y continua integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la máxima ayuda y orientación a los alumnos. (Diccionario de las Ciencias de la Educación, Santillana, Madrid, España, p. 603, 604)

Metodología.– (Del griego metá, a lo largo; odós, camino, y lógos, tratado.) Se esfuerza en proporcionar al profesor los criterios que le permitan justificar y construir el método que bajo razones pedagógicas responde a las expectativas educativas de cada situación didáctica que se le plantea. (Diccionario de las ciencias de la educación, Santillana, Madrid, España, 2000, p.950).

Estrategias Metodológicas Motivacionales para Docentes
Universitarios: Claves para Potenciar el Aprendizaje

Capítulo II

Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

Introducción

El término motivación nace de la palabra latina “motus” que significa movimiento y referido al hombre, agitación del espíritu y sacudida, es por tanto, un constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida hacia un objetivo (Good y Brophy, 1990).

La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”. (Armstrong, 1991: 266).

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por con-

seguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17).

Definiciones sobre motivación

Según Stoner (1996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Así mismo, Mahillo (1.996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”.

Por su parte, Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

A juicio de la autora *la motivación es el motor que mueve toda conducta, lo que permite provocar cambios tanto a nivel estudiantil como en la vida en general.* Pero tomando en cuenta que el ser humano es heterogéneo y que los científicos y teóricos son distintos, habrá diversidad de métodos, variables y condicionamientos para poder aplicarlos de manera eficiente.

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

Lo que sí está claro es que de acuerdo a las actitudes, expectativas e intereses que tenga el estudiante, de las tareas encomendadas y de las metas que pretenda alcanzar, va a influir la conducta en el ámbito educativo. Lógicamente además juega un papel importante el contexto externo social en el que se desenvuelve. Aquello ocurre partiendo desde la base en que el ser humano es un ente social por lo que necesita de los demás y los demás a su vez necesitan de él.

La motivación hace que los alumnos actúen o se comporten de determinadas maneras (Dweck y Leggett, 1988; González Torres, 1997). La falta de motivación es señalada como una de las causas primeras del deterioro y uno de los problemas más graves del aprendizaje, sobre todo en educación formal. Numerosas investigaciones realizadas han mostrado la importancia de la motivación en el aprendizaje, sin motivación no hay aprendizaje (Huertas, 1997; Pozo, 1999; Míguez, 2001).

Si analizamos muchas de las principales teorías sobre motivación, nos damos cuenta que son las variables personales las que van a determinar, en gran medida, la motivación escolar, siendo referencia obligada de todo docente que desee incidir en la motivación de sus estudiantes.

Principales teorías y tipos de motivación

Las teorías de la motivación buscan explicar qué impul-

sa a las personas a actuar y cómo se puede influir en su comportamiento. Se pueden clasificar en diferentes enfoques según diversos autores. En la Tabla 3 se presentan las principales clasificaciones.

Tabla 3. Clasificación de las principales teorías de la motivación

Enfoque	Teorías	Autores
Contenido (necesidades internas)	Jerarquía de Necesidades, Dos Factores, Necesidades Adquiridas	Maslow, Herzberg, McClelland
Proceso (mecanismos de motivación)	Expectativa, Equidad, Metas	Vroom, Adams, Locke y Latham
Refuerzo (estímulos externos)	Refuerzo Conductual	Skinner
Humanistas y Cognitivas (crecimiento personal)	Autodeterminación, Flujo	Deci y Ryan, Csikszentmihalyi

Fuente: Elaboración propia

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

Cada teoría aporta una perspectiva diferente sobre la motivación. Mientras que las teorías del contenido explican qué nos motiva, las del proceso analizan cómo ocurre la motivación y las del refuerzo estudian cómo se mantiene el comportamiento. Finalmente, las teorías humanistas y cognitivas se centran en el crecimiento personal y la autodeterminación.

Para efectos de este libro nos adherimos y centraremos nuestra atención en lo propuesto por Davis y Newstrom (1999) y la mayoría de los teóricos, para quienes hay dos tipos de motivaciones; la motivación intrínseca, que surge del interés genuino por aprender. y la motivación extrínseca en cambio se basa en recompensas externas (notas, reconocimiento, presión social). Debido a la importancia es preciso ampliar estos conceptos.

Motivación extrínseca

Para Skinner (1948): “Sólo las condiciones externas al organismo refuerzan o extinguen la conducta”. Se basa fundamentalmente en ofrecer respuestas (premios o estímulos) por su comportamiento. Es aquí donde funcionan las recompensas, los castigos y los incentivos.

- Una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y que aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar.

- Un castigo es un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar.
- Un incentivo es un objeto que hace que un individuo realice o repela una secuencia de conducta. Los incentivos se dan antes de la conducta y producen expectativas de consecuencias atractivas o no atractivas.

Las principales diferencias entre recompensas y castigos por un lado e incentivos por otro son que los premios y los castigos se dan después de la conducta y aumentan o reducen las probabilidades de que se vuelva a dar esa conducta mientras que los incentivos ocurren antes de la conducta y energizan su comienzo.

Premiar la conducta obediente con incentivos atractivos es solo un aspecto de la motivación extrínseca. Otra estrategia sería el uso de los estímulos aversivos. Así como las personas realizan conductas para obtener un estímulo atractivo también realizan conductas para evitar o alejarse de los estímulos aversivos (Reeve, 1994).

Motivación intrínseca

Se basa fundamentalmente en la motivación que está bajo el control del sujeto y tiene capacidad para auto-reforzarse. Es el deseo del individuo por realizar algo. Este tipo de motivación nace de uno mismo, se origina de

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

manera interna con sentimientos y pensamientos propios. Puede estar basada en recuerdos pasados, vivencias presentes o anhelos futuros.

Maslow (1931), asegura que si el ser humano satisface sus necesidades primarias (biológicas, seguridad y pertenencia) y sus necesidades secundarias (reconocimiento y estima) llega a la autorrealización personal, que es lo que realmente buscan las personas con mayor nivel de motivación intrínseca.

Cuando los estudiantes están intrínsecamente motivados tienden a emplear estrategias que, aunque demanden más esfuerzo de su parte, les permiten procesar la información en forma más profunda y pueden acceder a aprendizajes significativos. Con esto podemos afirmar que la motivación de un estudiante está en función de la relevancia de lo que percibe para sus intereses y metas personales.

Brophy (1988) describió que existen tres estrategias generales que ayudan a fomentar la motivación intrínseca:

- 1) resaltar el valor del aprendizaje en la vida cotidiana;
- 2) plantear y demostrar al grupo que una expectativa del docente es que cada alumno disfrute del aprendizaje;
- 3) presentar los exámenes y el proceso de evaluación como una herramienta para comprobar el progreso

personal y no como un mecanismo de control escolar.

De manera más específica, estas estrategias implican que se le debe explicar al alumno, porqué un tema o una idea determinada se considera interesante y se han incluido en el programa del curso, ya que esto le permitirá establecer sus propias metas con relación a las expectativas del docente y justamente lo que viva es lo que afectará notablemente en su capacidad para aprender.

Los seres humanos somos inherentemente activos. Como niños tocamos las cosas, las empujamos y tiramos de ellas, las agitamos, las exploramos y hacemos preguntas acerca de ellas. Como adultos seguimos explorando y jugando. En aquellas condiciones en las que las recompensas y los castigos extrínsecos son mínimos las personas realizan actividades por “interés intrínseco” (Bandura, 1982) o “motivación intrínseca” (Deci y Ryan, 1985).

La conducta intrínsecamente motivada es aquella conducta que se realiza únicamente por el interés y placer de realizarla. La motivación intrínseca se basa en una serie de necesidades psicológicas definidas, incluyendo la causación personal (deCharms, 1968; Deci, 1980), la efectividad (Harter, 1981; White, 1959) y la curiosidad (Berlyne, 1960; Harlow, 1950). Cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca.

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

La motivación intrínseca es un tipo de motivación que emerge de forma espontánea por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta sin que haya recompensas extrínsecas (Deci y Ryan, 1985).

A mi parecer, de alguna forma, entonces podríamos considerar que ambas motivaciones podrían combinarse para lograr mejores resultados. Es decir, la motivación extrínseca podríamos utilizarla para iniciar una actividad, y para mantenerla, la intrínseca.

Otro autor que ha trabajado mucho en este campo ha sido McClelland (1998) quien propone que todas las personas se mueven por tres motivaciones básicas: logro, poder y afiliación. La motivación de logro, está relacionada con la eficacia y con el deseo de hacer las cosas bien hechas; la de poder, está relacionada con el deseo de dominar e imponerse a otras personas; y la de afiliación, con el deseo de hacer amigos, ser agradable y simpático.

Si bien todas las personas tienen las tres motivaciones, en unas personas sobresale una más que otras, lo que hace que sea observable en la conducta. Las tres motivaciones tienen connotaciones positivas y negativas, sin embargo, la del logro es la que más puede favorecer a las personas a conseguir sus metas y alcanzar el éxito profesional y personal. Las personas necesitan afecto, sentir que pertenecen a un grupo de referencia, tener conciencia y reconocimiento de la tarea bien realizada y el éxito, buscar y obtener logros.

En definitiva, considero que cualquiera que sea el tipo de motivación nos damos cuenta que está presente en cada momento o actividad que realicemos en nuestro diario vivir y hasta cierto punto de manera fusionada en todos sus tipos, ya sea para satisfacerse o satisfacer a los demás.

Aprendizaje

El aprendizaje “Es el proceso mediante el cual se origina o se modifica una actividad respondiendo a una situación siempre que los cambios no puedan ser atribuidos al crecimiento o al estado temporal del organismo (como la fatiga o bajo el efecto de las drogas)”. (Ernest Hilgard)

Es el proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia. (Feldman, 2005). El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

Para el autor el aprendizaje es todo cuanto vamos absorbiendo a través de cada una de nuestras experiencias y vivencias, las cuales van modificando nuestras conductas, comportamientos y actitudes.

Teorías de aprendizaje

El aprendizaje y las teorías que tratan los procesos de adquisición de conocimiento han tenido durante este último siglo un enorme desarrollo debido fundamentalmente a los avances de la psicología y de las teorías instruccionales, que han tratado de sistematizar los mecanismos asociados a los procesos mentales que hacen posible el aprendizaje.

Existen diversas teorías del aprendizaje, cada una de ellas analiza desde una perspectiva particular el proceso.

Algunas de las más difundidas son:

Teorías conductistas:

- **Condicionamiento clásico.** Desde la perspectiva de I. Pávlov, a principios del siglo XX, propuso un tipo de aprendizaje en el cual un estímulo neutro (tipo de estímulo que antes del condicionamiento, no genera en forma natural la respuesta que nos interesa) genera una respuesta después de que se asocia con un estímulo que provoca de forma natural esa respuesta. Cuando se completa el condicionamiento, el antes estímulo neutro procede a ser un estímulo condicionado que provoca la respuesta condicionada.
- **Conductismo.** Desde la perspectiva conductista, formulada por B.F. Skinner (Condicionamiento

operante) hacia mediados del siglo XX y que arranca de los estudios psicológicos de Pavlov sobre Condicionamiento clásico y de los trabajos de Thorndike (Condicionamiento instrumental) sobre el esfuerzo, intenta explicar el aprendizaje a partir de unas leyes y mecanismos comunes para todos los individuos. Fueron los iniciadores en el estudio del comportamiento animal, posteriormente relacionado con el humano.

El conductismo establece que el aprendizaje es un cambio en la forma de comportamiento en función a los cambios del entorno. Según esta teoría, el aprendizaje es el resultado de la asociación de estímulos y respuestas.

- **Reforzamiento.** B.F. Skinner propuso para el aprendizaje repetitivo un tipo de reforzamiento, mediante el cual un estímulo aumentaba la probabilidad de que se repita un determinado comportamiento anterior. Desde la perspectiva de Skinner, existen diversos reforzadores que actúan en todos los seres humanos de forma variada para inducir a la repetitividad de un comportamiento deseado. Entre ellos podemos destacar: los bonos, los juguetes y las buenas calificaciones sirven como reforzadores muy útiles.

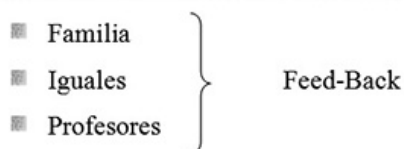
Por otra parte, no todos los reforzadores sirven de manera igual y significativa en todas las personas, puede haber un tipo de reforzador que no propicie el mismo

índice de repetitividad de una conducta, incluso, puede cesarla por completo.

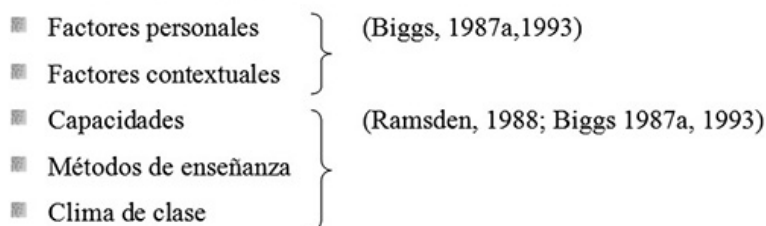
Gráficamente se presentan a continuación algunas variables que influyen sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Figura 1. Variables que influye en el aprendizaje de los estudiantes

VARIABLES SOBRE SU ENTORNO PRÓXIMO



VARIABLES NO CONTEMPLADAS



Fuente: Revista de Ciencias de la educación nº 156.

Tipos de aprendizaje

La siguiente es una lista de los tipos de aprendizaje más comunes citados por la literatura de pedagogía, según Valle Arias, A. et al. (1993). Aprendizaje significativo y enfoques de aprendizaje.

- **Aprendizaje memorístico o repetitivo:** se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- **Aprendizaje receptivo:** en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- **Aprendizaje por descubrimiento:** el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- **Aprendizaje significativo:** es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos, dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

Consideremos que aunque cierto tipo de aprendizaje va a predominar en una persona, es muy seguro que alguna vez en nuestras vidas hemos utilizado cada uno de los aprendizajes, aunque algunos son cuestionados son parte del proceso.

Estilos de aprendizaje

Para Smith, R. M. (1988), los estilos de aprendizaje son “los modos característicos por los que un individuo pro-

cesa la información, siente y se comporta en las situaciones de aprendizaje”, a la vez que Kolb, D. (1984) incluye el concepto dentro de su modelo de aprendizaje por experiencia y lo describe como:

“algunas capacidades de aprender que se destacan por encima de otras como resultado del aparato hereditario, de las experiencias vitales propias, y de las exigencias del medio actual.

Llegamos a resolver de manera característica, los conflictos entre el ser activo y reflexivo y entre el ser inmediato y analítico. Algunas personas desarrollan mentes que sobresalen en la conversión de hechos dispares en teorías coherentes, y, sin embargo, estas mismas personas son incapaces de deducir hipótesis a partir de su teoría, o no se interesan por hacerlo; otras personas son genios lógicos, pero encuentran imposible sumergirse en una experiencia y entregarse a ella”.

Una de las definiciones más divulgadas internacionalmente, según Alonso, C. y otros (1999), es la de Keefe, J. W. (1988), quien propone asumir los estilos de aprendizaje en términos de “aquellos rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos, que sirven como indicadores relativamente estables de cómo los discentes perciben, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje”.

El abordaje del aprendizaje desde este enfoque ha servido de marco teórico para definir propuestas conceptuales como las de Mitjans, A. en sus Programas para Aprender a Pensar y Crear (1995, 1997); la de Fariñas, G. en su Estrategia para la Enseñanza a través de las Habilidades Conformadoras del Desarrollo Personal (1995), la de Bermúdez, R. y Rodríguez, M. en su Teoría y Metodología del Aprendizaje (1996), entre otras.

Desde esta misma perspectiva y pretendiendo llegar a una re conceptualización de los estilos de aprendizaje que supere la visión eminentemente cognitivista que ha caracterizado su estudio hasta el presente, asumimos en las bases teóricas de nuestra propuesta, las 4 dimensiones básicas del aprendizaje propuestas por Fariñas, G. (1995) y que fundamentan, sin lugar a dudas, una concepción holística del aprendizaje desde la visión histórico- cultural:

- 1) El planteamiento de objetivos, tareas y la organización temporal de su ejecución a través de pasos o etapas.
- 2) La búsqueda de información y su comprensión.
- 3) La comunicación acerca de su desempeño.
- 4) La solución o el planteamiento de problemas.

Desde esta concepción holística y personológica del aprendizaje, los estilos podrían ser definidos como “las formas relativamente estables de las personas para aprender, a través de las cuales se expresa el carácter

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

único e irrepetible de la personalidad, la unidad de lo cognitivo y lo afectivo, y entre otras, sus preferencias al percibir y procesar la información, al organizar el tiempo y al orientarse en sus relaciones interpersonales durante el aprendizaje”. Desde este enfoque, cuatro serían las dimensiones de los estilos de aprendizaje:

- Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de percibir la información (canales de aprendizaje).
- Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de procesar la información.
- Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de planificar su tiempo en el cumplimiento de sus metas como aprendices.
- Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de orientarse hacia la comunicación y sus relaciones interpersonales en el aprendizaje.

De acuerdo a estas cuatro dimensiones, proponemos asumir la siguiente clasificación de los estilos de aprendizaje:

- A. Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de percibir la infor-

mación (canales de aprendizaje): estilo visual, estilo verbal-auditivo.

- B. Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de procesar la información: estilo global, estilo analítico.
- C. Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de planificar su tiempo en el cumplimiento de sus metas como aprendiz: estilo planificado y estilo espontáneo.
- D. Estilos de aprendizaje relacionados con las formas preferidas de los estudiantes de orientarse hacia la comunicación y sus relaciones interpersonales en el aprendizaje: estilo cooperativo, estilo independiente o individual.

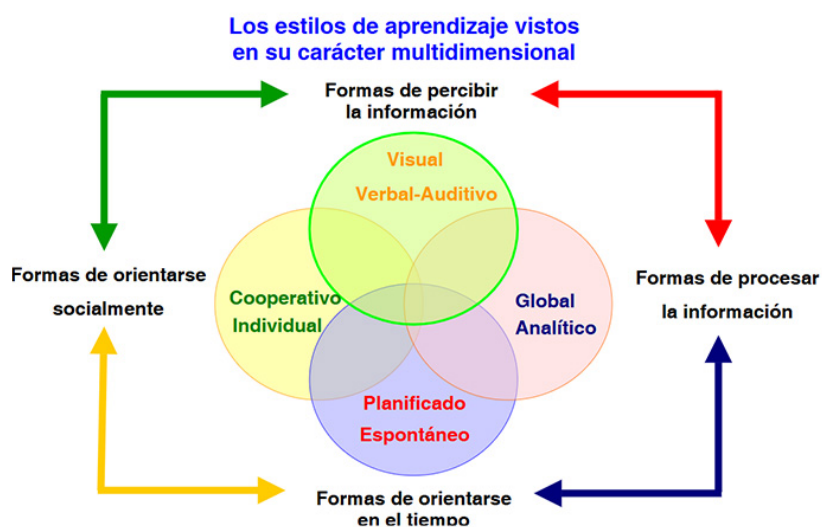
Los estilos de aprendizaje vistos en su carácter multidimensional

Las dimensiones establecidas nos permiten apreciar los estilos de aprendizaje desde una óptica holística, que supere la visión eminentemente cognitivista que ha prevalecido en su estudio en el marco de la Psicología Educativa, permitiendo la inclusión de un criterio, a nuestro juicio, básico y hasta ahora insuficientemente valorado en el abordaje de los estilos de aprendizaje: el relacionado con la dimensión socio - afectiva del proceso de aprendizaje.

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

Es decir, el estilo de aprendizaje es el conjunto de características psicológicas que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje; en otras palabras, las distintas maneras en que un individuo puede aprender. Se cree que una mayoría de personas emplea un método particular de interacción, aceptación y procesamiento de estímulos e información.

Figura 2. Tipos de aprendizaje



Fuente: Cabrera y Fariñas (2019, pág. 7).

Las características sobre estilo de aprendizaje suelen formar parte de cualquier informe psicopedagógico que se elabore de un estudiante y pretende dar pistas sobre

las estrategias didácticas y refuerzos que son más adecuados para él. No hay estilos puros, del mismo modo que no hay estilos de personalidad puros: todas las personas utilizan diversos estilos de aprendizaje, aunque uno de ellos suele ser el predominante.

Como podemos darnos cuenta algunos de los estilos de aprendizaje y en cada uno de ellos existen las formas concretas de poder aplicarlos.

Rendimiento académico

Se puede definir al rendimiento académico como el conjunto de habilidades, destrezas, hábitos, ideales, aspiraciones, intereses, inquietudes y realizaciones que aplica el estudiante para aprender (De Natale, 1990).

El rendimiento académico ya se considera como el indicador del nivel de aprendizaje que ha alcanzado el estudiante. Valle Arias y otros (1998) enlistan los siguientes componentes del rendimiento académico:

- Expectativas de rendimiento de los padres.
- Control de los padres sobre el rendimiento de sus hijos.
- Capacidades cognitivas básicas.
- Conocimientos previos.
- Persistencia y expectativas.
- Esfuerzo e interés.
- Motivación.

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

- Determinados factores contextuales vinculados con el ámbito académico, son algunas de las variables no contempladas las que pueden influir en el rendimiento.

Ambiente universitario

Generalmente ocurre que los estudiantes universitarios no preguntan por temor al ridículo y a la vergüenza en público, produciéndose una comunicación fría y vacía con su formador.

Lamentablemente, existen muchos docentes universitarios que creen que el estudiante universitario, debe estar naturalmente motivado por conocer y aprender acerca de su profesión que ha seleccionado. Sin embargo, se ha demostrado que no es así. Muchos estudiantes, por no decir todos, necesitan motivación para aprender.

Alonso Tapia (2001) señala que: “Un objetivo central de las instituciones universitarias debe ser conseguir que todos los estudiantes estudien no ya buscando aprobar sino interesándose por conseguir la comprensión y el dominio práctico de los principios, estrategias y procedimientos que se desea que aprendan”.

Es por esto que los docentes deben darse cuenta que el fracaso escolar no solo dependerá del mismo estudiante sino también en gran parte de ellos, puesto que las estra-

tegias de aprendizaje que se utilizan con y sin motivación son distintas.

Para Gardner y cols. (2000): “...hasta los profesionales avezados pueden tener dificultades para trabajar bien si no se les ofrece alguna forma de reconocimiento o evidencia de aprecio, también necesitan motivación”.

La pericia es un proceso que consume y exige tiempo. Si no se obtiene una satisfacción personal que no esté íntimamente ligada a alguna forma de reconocimiento público, es difícil que se quiera perseverar. Tapia (2001) señala la necesidad de asegurarse de que los estudiantes tengan la motivación suficiente a la hora de plantearles objetivos, de lo contrario como es normal, los estudiantes fracasan y no es necesariamente porque no han estudiado sino porque no lo han hecho de la manera adecuada y con la motivación correspondiente.

Casi siempre ocurre que al iniciar una asignatura lo primero que inquieta a los estudiantes es saber el sistema de evaluación, más que los contenidos, destrezas y/o habilidades que van a obtener al finalizar el curso. Según Nickerson (1994): “Gran parte del problema de aprender a pensar, y del pensamiento, es también un problema de motivación”.

Resulta común que muchas personas no se “tomen las molestias” de resolver un problema, simplemente porque no están motivados para hacerlo.

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

Un estudio realizado con estudiantes universitarios concluyó que el 40% del éxito en la Universidad se debe a la motivación. Se afirma que la incidencia del primer año de los estudios universitarios y la forma de afrontarlo influyen determinadamente en el desarrollo de la carrera (Durán, 2002).

Los docentes, diariamente nos encontramos con el reto de motivar a nuestros estudiantes. ¿Qué hacer para atraer su atención? ¿Cómo lograr que deseen cada vez aprender con gusto y así mejorar su rendimiento académico? ¿Cómo llegar a motivarlos de manera adecuada? Lo primero a tener en cuenta es que la motivación debe estar presente siempre en el ser humano.

Andragogía y docencia superior

Knowles (1970) Es considerado el padre de la educación de adultos por elaborar una teoría de la andragogía más acabada. La considera como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender.

Bernard (1985) ve la andragogía como una disciplina definida al mismo tiempo como una ciencia y como un arte; una ciencia que trata los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de adultos; un arte ejercido en una práctica social que se evidencia gracias a todas las actividades educativas organizadas especialmente para el adulto.

Márquez (1998) La considera como la disciplina educativa que trata de comprender al adulto (a), desde todos los componentes humanos, es decir, como un ente psicológico, biológico y social.

El término andragogía se reporta utilizado por primera vez por el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, con el propósito de dar explicación a la teoría educativa de Platón; al no ser generalizado su uso, cae en el olvido. Posteriormente Eugen Rosenback, a principios del siglo XX retoma el término para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son: profesores, métodos y filosofía.

No obstante estos intentos iniciales por conceptualizar y sistematizar la educación de adultos, “la integración básica sobre educación de adultos se inició, en Europa y en Estados Unidos de (Norte) América, en forma bastante tardía en comparación con su equivalente en el ámbito de la pedagogía. Es apenas a finales de los años cincuenta cuando se inician los esfuerzos de sistematización, articulación y difusión de teorías específicas acerca del aprendizaje del humano adulto; así como de estrategias y métodos capaces de expresarse en términos de una didáctica para un aprendizaje que no es niño ni adolescente: el adulto.

Considero que la Andragogía, es indispensable para el conocimiento de las formas en la que aprenden los adultos de acuerdo a sus necesidades, sus fortalezas y debilidades

que no son las mismas que los niños. Lo que sí debe quedarnos claro es que la motivación es necesaria en todos los niveles.

La actitud del docente es primordial

Lo principal es que el docente sienta total amor por lo que enseña. La mayor cantidad de veces es más importante, la pasión que lo que uno mismo enseña. Es creerse, transmitir y hacer ilusionar al estudiante con lo que aprende para que cada vez quiera saber más y más. Y éste ánimo debe reflejarse en el tono, en la forma y en cada detalle al hablar, creyéndose primero el docente para comunicárselo luego a los demás. “No busques como motivar a los estudiantes desde el aburrimiento, busca darle pasión a lo que haces”. (Domenec Benaiges, 2002).

Por otro lado, es necesario reconocer el valor de los estudiantes, no observándolos como inferiores sino como personas a las que se está formando y a las que de una u otra se va a dejarles una huella en su vida, y dependerá de la labor docente que esta marca sea buena o mala. Vale recalcar que muchas veces la influencia del docente es tal que a veces puede terminar siendo el principal responsable del futuro de un estudiante.

En la mente del docente siempre debe estar el hecho de que educa a un ser humano no a un robot. Y por lo tanto este tendrá al igual que él, preocupaciones, problemas, aspiraciones, etc. No debe sentir que su trabajo es ser

superior, sino ser un formador de personas que sepa combinar el respeto con la admiración, pero siempre con humanidad. Hay que saber desarrollar la comprensión hacia los estudiantes. Hay que preocuparse por ellos, sin inmiscuirse totalmente en sus vidas, pero sí tratando de entender sus emociones.

Para mí lo más importante de cualquier cosa que hagamos en la vida, es nuestra actitud, y si un maestro se encuentra desmotivado y con una actitud negativa, no podrá transmitir adecuadamente sus conocimientos.

El docente debe ser un seductor profesional que involucre a sus estudiantes a realizar en conjunto el proceso de aprendizaje inspirado en el amor a sí mismos, a la Institución, a la carrera y de manera específica a los contenidos programáticos de las asignaturas.

Inteligencia emocional

Según la UNESCO (1990), dos psicólogos norteamericanos, el Dr. Peter Salovey y el Dr. John Mayer, acuñaron, en una tesis doctoral, un término cuya fama futura era difícil de imaginar. Ese término es, inteligencia emocional. El concepto de inteligencia emocional nace con la necesidad de responder a una cuestión que puede parecer simple: ¿por qué hay personas que se adaptan mejor que otras a las diferentes contingencias de la vida?

Salovey la definió como “un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las

emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno” (Mayer y Salovey, 1993: 433).

Según Salovey y Mayer (1990), este concepto de IE subsume a los conceptos de inteligencia intrapersonal e interpersonal que propone Gardner (1983), dándole además un enfoque menos cognitivo, pero añadiéndole el componente emocional que Gardner obvia, probablemente por estar inmerso en el enfoque de la época, donde la Psicología Cognitiva todavía predominaba como paradigma.

Este concepto propuesto por Salovey y Mayer incluye además el hecho de que son metahabilidades que pueden ser categorizadas en cinco competencias o dimensiones (Salovey y Mayer, 1990; Mayer y Salovey, 1993, Mayer y Salovey, 1995, Goleman, 1996 y Goleman 1998):

1. Autoconciencia.- El conocimiento de las propias emociones. Es decir, el conocimiento de uno mismo, la capacidad de reconocer un mismo sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituyendo la piedra angular de la IE.
2. Control Emocional y Autorregulación.- La capacidad para controlar las emociones. La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento.

3. Automotivación y Motivación.- La capacidad de motivarse a sí mismo. Con esto Salovey y Mayer, y más tarde Goleman, quieren hacernos entender que el control de la vida emocional y su subordinación a una meta puede resultar esencial para mantener la atención, la motivación y la creatividad.
4. Empatía.- El reconocimiento de las emociones ajenas. Es decir, la capacidad para poder sintonizar con las señales sociales sutiles indican qué necesitan o qué quieren los demás.
5. Habilidades Sociales.- La habilidad en las relaciones. Es una habilidad que presupone relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas.

Por otra parte, la IE parece tener una base biológica considerable, tal y como muestran los estudios de LeDoux (1999). El papel de la amígdala es como un nexo de unión entre el cerebro emocional y el racional. Quien difundió con mayor fuerza la IE (sobre todo en el campo de las empresas) es el psicólogo y escritor Daniel Goleman. Su obra „La Inteligencia Emocional (Emotional Intelligence)’, ya superó los 5 millones de ejemplares, y ha sido traducida a 29 idiomas.

En la actualidad, Goleman (1996, p. 74), interpreta y resume las dos capacidades propuestas por Gardner (intrapersonal e interpersonal), como “la capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estados de ánimo,

Capítulo II. Consideraciones teóricas sobre la motivación, el aprendizaje y el rendimiento académico

temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas” en referencia a la inteligencia interpersonal, y en cuanto a la inteligencia intrapersonal como “la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta”.

En otras palabras, la inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.

En un lenguaje claro y accesible, Goleman presenta una teoría revolucionaria que ha hecho tambalear los conceptos clásicos de la psicología, que daban prioridad al intelecto.

.

Capítulo III

Cursos y talleres motivacionales para potenciar el aprendizaje de estudiantes universitarios

Introducción

Muchas veces se ha escuchado a un estudiante que termina el bachillerato, que al fin lo hizo y que no sabe la hora en convertirse en un adulto y llegar a conquistar las aulas universitarias. Comienza el pre, el primer semestre, y poco a poco las ganas de asistir de manera regular van desapareciendo, no conciben conocimientos significativos, hay un bajo rendimiento académico y en ciertas ocasiones hasta terminan desertando.

Los docentes principalmente de los primeros años universitarios deberían ser los encargados de cimentar fuertes bases que sostengan firme al estudiante para culminar sus carreras, creando en ellos una actitud de protagonistas, de saber que no necesitan tener alguien atrás de ellos, porque pueden construir su propio aprendizaje, donde encuentren un significado real de aprender cada cosa para no convertirse en memoristas y repetidores, sino que se den cuenta que lo que aprenden servirá

para solucionar casos reales de su vida diaria. Aquello lo podrán realizar con la ayuda de las estrategias activas.

Por esta razón la metodología de dictar las clases, las tareas asignadas y las formas de evaluación deben ser las maneras tangibles de fomentar la motivación permanente a los estudiantes y así se beneficiarán no solo las autoridades, los docentes, los estudiantes, sino la sociedad entera puesto que tendrá personas con ganas de triunfar y de ser mejores cada día.

Se ha demostrado que el principal obstáculo para una verdadera comprensión por parte de los estudiantes radica principalmente en un problema de falta actitud más que de capacidad. Pues muchos docentes por la preocupación de abarcar todo su plan de clases en cuanto a temas, descuidan fortalecer las relaciones entre los participantes en un aula de clases y dejan a un lado su papel motivador, lo que se podría conseguir mediante una buena planificación de su clase antes, durante y después donde utilizará charlas, dinámicas, reflexiones, tapizados de cartelones motivacionales en clase, tareas y evaluaciones distintas, aplicación de estrategias activas y uso de las TICS.

Por esta razón, ante la problemática planteada en el capítulo uno; ausencia de motivación profesional docente, incide en el bajo rendimiento académico de los estudiantes, se propone un conjunto de talleres motivacionales para ser implementado en el aula de clases presencial o virtual por el docente no solo de educación superior, varios de ellos también se pueden utilizar a nivel de educación media.

CURSO TALLER 1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Comprueba tu inteligencia emocional

Test. Conocimiento personal. Conciencia emocional de uno mismo.

Instrucciones: Encierre en un círculo la respuesta que más se acerque a su comportamiento.

3=si 2=no 1=a veces 0=nunca

1. Puedo ser capaz de conocer mis sentimientos.	3	2	1	0
2. He aprendido mucho de mí escuchando mis sentimientos.	3	2	1	0
3. Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.	3	2	1	0
4. Sé cuándo me estoy alterando.	3	2	1	0
5. Sé por qué estoy triste.	3	2	1	0
6. Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven.				
7. Gozo de mi vida emocional.	3	2	1	0
8. Me asustan las personas que demuestran fuertes emociones.	3	2	1	0
9. A veces quisiera ser otra persona.	3	2	1	0
10. Presto atención a mi estado físico para entender	3	2	1	0
11. Acepto mis sentimientos como propios.	3	2	1	0

Resultados:

Suma todos los números correspondientes a sus respuestas. De 0 a 18 CAUTELA, no se conoce.

De 19 a 23 es VULNERABLE.

De 24 a 28 es DIESTRO.

De 29 a 33 es ÓPTIMO.

Fuente: Diego Merino N (1998). Manual de inteligencia emocional Colección Cielo azul.

Expresión emocional

Instrucciones: Encierre en un círculo la respuesta que más se acerque a su comportamiento.

3=sí 2=no 1=a veces 0=nunca

1. Les hago saber a los demás cuando están haciendo un buen trabajo.	3	2	1	0
2. Expreso mis emociones aún cuando sean negativas	3	2	1	0
3. Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito	3	2	1	0
4. Mis amigos íntimos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos.	3	2	1	0
5. Me guardo mis sentimientos para mí solo.	3	2	1	0

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

6. Les hago saber a los demás cuando tengo sentimientos desagradables.	3	2	1	0
7. Me cuesta trabajar pedir ayuda cuando la necesito. 3	3	2	1	0
8. Al tratar con los demás puedo percibir cómo se sienten.	3	2	1	0
9. Haría cualquier cosa por no parecer tonto antes las personas de mi alrededor.	3	2	1	0

Resultados:

Suma todos los números correspondientes a sus respuestas. De 0 a 12 CAUTELA.

De 13 a 16 es VULNETABLE.

De 17 a 19 es DIESTRO.

De 20 a 27 es ÓPTIMO.

Fuente: Diego Merino N (1998). Manual de inteligencia emocional Colección Cielo azul.

¿De qué manera puedo desarrollar estrategias para la inteligencia emocional?

El inteligente emocional es aquel capaz de:

- a) Reconocer sus propias emociones.
- b) Saber manejar sus propias emociones.
- c) Utilizar el potencial existente.
- d) Saber ponerse en lugar de los demás.
- e) Crear relaciones sociales.

Se puede estar colaborando en la educación de personas con una buena capacidad intelectual, pero con ajuste emocional y con deficientes destrezas sociales que determinarán personas inmaduras, inseguras, irritables o incapaces de actuar de manera activa y creativa en el entorno social que les corresponda vivir.

Estas capacidades o competencias emocionales se recogen también en los objetivos generales, para ser más tarde explicitadas en diversidad de conductas. Aquí conviene recordar que, en este diseño educativo, el énfasis se pone en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las habilidades emocionales que tienen lugar a lo largo de toda la vida del ser humano.

La presencia de la inteligencia emocional en las tareas que se realizan dentro del aula es total. Todo lo que el educador ofrece a los estudiantes, el proceso de elaboración y las respuestas de los mismos está impregnado de connotaciones emocionales. Para destacar algunas actividades específicas mencionamos:

1. La narración, la representación y la comprensión de cuentos e historias de personajes son una oportunidad para vivenciar y aprender sobre los sentimientos humanos. Los estudiantes pueden descubrir qué aspectos o situaciones hacen que estos personajes se sientan como lo hacen; cómo los sentimientos son los que motivan sus comportamientos, bien de una manera correcta o bien des-

proporcionada y cómo resuelven los conflictos que presenta la historia.

La literatura, según los defensores de la inteligencia emocional, es probablemente una de las áreas educativas que mejor puede incidir en las habilidades afectivas.

2. Los contenidos artísticos, pintura, música y teatro desempeñan también una función relevante en esta línea. El estudiante, en el dibujo y la pintura, proyecta sus sentimientos, desajustes emocionales y la interpretación cognitiva que tiene sobre su vida emocional. La música le exige regular los ritmos y adaptar su estado de ánimo a las diferentes melodías. Finalmente el teatro, proyecta su energía emocional, su seguridad personal y su creatividad al expresar sus sentimientos.
3. Hay autores, tales como Mayer y Salovey que defienden la necesidad de elaborar programas psicopedagógicos de intervención específica directamente conectados con la inteligencia emocional, al igual que existen programas para mejorar las capacidades cognitivas. En estos momentos, los esfuerzos de los investigadores se dirigen precisamente hacia el diseño de materiales y hacia la preparación de un marco de referencia formativo para los educadores. En un futuro no lejano podremos disponer de estos logros, frutos de años de investigación y reflexión.

En las unidades educativas de nivel básico e intermedio debería haber una materia que se llame Habilidad social o Conocimiento y control de las emociones, practicando el aprender a aprender. Los objetivos a reeducar como clave fundamental son:

- a) Confianza. La sensación de controlar y dominar el propio cuerpo, la propia conducta y el propio mundo.
- b) Curiosidad. La sensación de que el hecho de descubrir algo es positivo y placentero.
- c) Intencionalidad. El deseo y la capacidad de lograr algo y de actuar en consecuencia. Sentirse competente y eficaz.
- d) Autocontrol. La capacidad de modular y controlar las propias acciones en forma apropiada a su edad
- e) Relación. La capacidad de relacionarse con los demás, una capacidad que se basa en el hecho de comprenderlos y de ser comprendido por ellos.
- f) Capacidad de comunicar. El deseo y la capacidad de intercambiar verbalmente ideas, sentimientos, conceptos con los demás. Esta capacidad exige la confianza en los otros y el placer de relacionarse con ellos.
- g) Cooperación. La capacidad de armonizar las propias necesidades con las de los demás en actividades grupales.

Enfermedades, producto de la falta de inteligencia emocional

La salud y la emoción están estrechamente ligadas.

- a) Personas que padecen de miedo crónico, corren un mayor riesgo de tener úlcera en el estómago.
- b) Las emociones negativas suponen el mismo riesgo para la salud que un elevado nivel de colesterol, el consumo de alcohol o tabaco, o una alimentación poco sana.
- c) La tendencia a enfadarse con rapidez multiplica por siete las probabilidades de morir a causa de un infarto.
- d) Los enfados frecuentes son más perjudiciales para la salud que otros factores de riesgo, conocidos desde hace tiempo, como el tabaco y la hipertensión.
- e) Las personas depresivas tienen una mayor probabilidad de sufrir dolores de espalda crónicos, también son las que sufren recaídas con mayor frecuencia después de haberse sometido a tratamientos o intervenciones quirúrgicas.
- f) Las personas que no manifiestan sus deseos y necesidades porque siempre dan por supuesto de antemano que les serán negados, sufren con más frecuencia que otras personas del rechinar de dientes.
- g) Las personas cuya necesidad de reconocimiento y de afecto no es satisfecha de forma suficiente, tienden en mayor grado a tener caries.

Guía del entrenador formador para ayudar a los líderes a mejorar su inteligencia emocional

El papel del entrenador/formador es crítico a la hora de ayudar a los líderes a desarrollar su inteligencia emocional. La inteligencia emocional no mejora de la noche a la mañana.

Desarrollar nuestra inteligencia emocional es, de hecho, un viaje que dura toda la vida. Sin embargo, con la ayuda de un entrenador o formador, un período de seis meses a un año ofrecerá un buen punto de partida al líder. Por ello, cualquier organización comprometida con el desarrollo de la inteligencia emocional de sus líderes también debe comprometerse con este esfuerzo permanente.

Es el entrenador o el formador el que puede ofrecer un esfuerzo coherente durante este período inicial de seis meses a un año para que el crecimiento pueda comenzar. A largo plazo, el entrenador o formador también llegará a conocer cuáles son los puntos fuertes y débiles del líder, así como las áreas de inteligencia emocional en las que debe esforzarse más. Asimismo, el crecimiento tendrá unas raíces profundas, ya que el líder recibe abundante información de retorno, refuerzo y recordatorios permanentes para practicar los nuevos comportamientos en el puesto de trabajo. Esta es la regla de oro del formador o entrenador.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- **Paso 1.** Modelar la inteligencia emocional en todas sus interacciones con sus participantes; ser ejemplo.
- **Paso 2.** Ayudar al Líder a realizar una evaluación sincera. Las fuentes y los métodos de evaluación son muy variados. El entrenador/formador tiene que ser capaz de separar el grano de la paja. Asimismo, debe estar familiarizado con la situación del Líder para garantizar la veracidad y la sinceridad. También debe determinar si las destrezas de autoconocimiento del líder no son lo suficientemente altas como para ofrecer información fiable.
- **Paso 3.** Ayudar a los líderes a reflexionar sobre sus filosofías/sistemas de creencias y comportamientos actuales. Ayudarles a identificar cuáles son los sistemas de creencias y comportamientos que les están ayudando y cuáles pueden estar obstaculizando su eficacia.
- **Paso 4.** Ayudar al líder a fijar objetivos realistas de cambio de sistemas de creencias y comportamientos destructivos. También debe enseñar al líder a cambiar.
- **Paso 5.** Exponer al líder a otras líneas de pensamiento. Puede hacerlo a través de colegas, libros, mentores u otros maestros.

- **Paso 6** Desafiar al líder para crear nuevos sistemas de creencias y filosofías que sean más eficaces tanto para el propio líder como para sus seguidores.
- **Paso 7.** Ayudar al Líder a convertir su sistema de creencia o su filosofía en comportamientos productivos. Fomentar el uso repetitivo de esos nuevos comportamientos en el puesto de trabajo.
- **Paso 8.** Reflejar los resultados conductuales de los cambios en los sistemas de creencias y comportamientos que mejoren las reacciones de los seguidores. Celebrar y aplaudir los esfuerzos del líder.

Medidor de importancia

Objetivos:

Ayudar a los participantes a reconocer que es posible que, inconscientemente, enviemos mensajes diferentes a nuestros colaboradores en lo relativo a la importancia de su puesto de trabajo o tarea.

Representar visualmente hacia dónde debemos dirigir nuestros esfuerzos con el fin de mejorar el nivel de importancia que fomentamos en nuestro entorno de trabajo.

Puntos de interés:

- Autoconocimiento y control
- Empatía
- Relaciones Sociales
- Influencia Personal
- Dominio de la Visión
- Aplicaciones
- Seminarios de formación sobre liderazgo.
- Sesiones privadas de entrenamiento con líderes de todos los niveles.

Nivel de Riesgo/Dificultad: Bajo

Sugerencias para el Entrenador Formador:

- Esta actividad IE está diseñada para ayudar a los líderes a determinar hacia dónde deben dirigir exactamente sus esfuerzos con el fin de elevar la sensación de importancia de sus colaboradores.
- La representación visual es un medio potente que nos permite reconocer cómo se sienten los diferentes empleados en relación a su importancia y relevancia en la unidad de trabajo.
- Esta actividad anima al líder a considerar a sus seguidores como individuos. Asimismo, ayuda a los líderes a conocer qué es lo que deben ofrecer a cada uno de sus seguidores para que él o ella alcance su nivel óptimo de rendimiento.
- Cuando su IE es elevado, el líder ha desarrollado plenamente un radar que le ayuda a percibir los sentimientos y las perspectivas de otros. Este ejercicio contribuye a desarrollar ese radar, ya que pide a los participante que imaginen cosas desde la perspectiva del empleado.
- Es frecuente que los participantes intenten racionalizar el porqué el “Medidor de Importancia” del empleado puede ser bajo. Es muy importante que el formador insista en que éste es un ejercicio sobre empatía, y lo fundamental es verlo desde la perspectiva del empleado.

Notas del Entrenador – Formador

- A. Explique a los participantes que es posible que determinados individuos o tareas sean de alta prioridad en nuestro entorno de trabajo. Si no somos conscientes de lo anterior, quizás podamos crear, inconscientemente, sentimientos negativos que dividan a nuestro grupo de trabajo.
- B. “Cada día nos ofrece múltiples oportunidades de confirmar o negar la importancia del trabajo de nuestros empleados
- C. Pídales que piensen en qué es lo que ellos hacen cada día para ayudar a esa persona a darse cuenta de que su trabajo es importante.
- D. A modo de ejemplo, pida al grupo que piense en algunos de los puntos siguientes:
 - (1) ¿Con qué frecuencia les pregunta sobre su trabajo?
 - (2) ¿Qué lugar ocupan, alto o bajo, en su lista de prioridades los problemas de sus colaboradores relacionados con sus puestos de trabajo?
 - (3) ¿Cuándo fue la última vez que pidió a esa persona su opinión sobre temas relacionado con el trabajo?

- (4) ¿Es esta persona la primera o la última a la que usted comunica los desarrollos importantes en el lugar de trabajo?
- F. Explique a los participantes que deben tener mucho cuidado a la hora de racionalizar.
- G. En su opinión, ¿cuáles son las acciones que incrementan la escala de una persona?
- H. En su opinión, ¿cuáles son las acciones que disminuirían la escala de una persona?
- I. Además de sus actividades como líder, ¿qué otras personas puedan tener impacto en la escala de importancia de una persona?
- J. ¿Puede usted influir en alguna otra persona para ayudar a impactar positivamente la escala de importancia de una persona?

ESTRUCTURACIÓN DEL TALLER:

- Caracterización de la actividad afectiva de la personalidad
 - Tendencias, inclinaciones, deseos
 - Emociones y sentimientos
 - Vivencias afectivas

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- **Funciones de las Vivencias Afectivas**
 - Función señalizadora
 - Función reguladora
- **Tipos de Vivencias Afectivas**
 - Los afectos
 - Las emociones
 - Los sentimientos
- **Estados de tensión y los estados de ánimo**
 - Características
- **Control y manejo de las emociones**
 - Afrontamiento y resolución de Conflictos
- **Teoría de la Inteligencia Emocional como reguladora de las emociones**
 - Auto-control
 - Auto-regulación
- **La I.E. y su relación con las cualidades volitivas de la personalidad**
 - Independencia
 - Decisión
 - Perseverancia
 - Auto dominio

CURSO TALLER 2. PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

La programación neurolingüística como generadora motivacional en estudiantes universitarios

Cuando se trata de la programación neurolingüística, se debe conocer conceptos que permitan al lector/ra entender qué función cumple la comunicación como una categoría de interacción social, en donde es importante reconocer que la adecuada utilización del lenguaje verbal y físico, es necesario para poder transmitir la información de manera clara y concreta.

Además es necesario entender que la motivación del ser humano no depende de un solo factor, sino de una integración de factores que compendian al ser humano como un ser pluri motivado.

Este taller tiene la finalidad de poder ayudar a entender desde lo más general hasta lo más específico, empezando a explicar que es la motivación, que función tiene en la vida del ser humano, y mucho más aún, en su función como reguladora del comportamiento en estudiantes.

Cabe mencionar que la motivación es el factor más importante de la actividad del ser humano, y al combinar conceptos como la programación neurolingüística y la motivación como tal, podremos identificar cómo in-

fluye nuestra posición corporal, gestos, miradas, movimientos de las manos, piernas, etc; en las formaciones motivacionales de los estudiantes.

ESTRUCTURACIÓN DEL TALLER:

- ¿Qué es la motivación humana?
- Características de la motivación humana
 - Tendencias Orientadoras de la personalidad
 - Necesidades Superiores: Motivos
- Especificidades de la comunicación
 - Carácter pluri-motivado de la comunicación
- Estructura de la comunicación
 - Aspecto comunicativo
 - Aspecto perceptivo
 - Aspecto interactivo
- Tipos de comunicación y su relación con las formaciones motivacionales
 - Comunicación No Verbal como generadora motivacional
- Configuraciones y representaciones Extra verbales (P.N.L)
 - La PNL y su relación con la motivación humana

CURSO TALLER 3. ANDRAGOGÍA PARA DOCENTES

OBJETIVO: Dotar a los docentes de herramientas a la hora de enseñar.

CUATRO GUÍAS EN LA ENSEÑANZA DE ADULTOS

1. Cuando maduran, los adultos tienden a preferir auto-dirección.

El rol del instructor es apuntar a un proceso de pregunta, análisis y toma de decisiones cuando el aprendiz es un adulto, en lugar de transmitir conocimiento.

2. La experiencia de los adultos son una fuente rica de aprendizaje.

Las personas aprenden y retienen información más fácilmente si la pueden relacionar con sus experiencias previas.

3. Las necesidades de aprendizaje de los adultos y sus intereses son los puntos de inicio y sirven como guías para actividades de entrenamiento. Los adultos están conscientes de la necesidad de aprendizaje generadas por eventos reales de la vida diaria como el matrimonio, divorcio, el ser

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

padres, tomar un nuevo trabajo, jubilación, viudez entre otros.

4. Los adultos generalmente aprenden basados en competencias.

Quieren aprender una destreza o adquirir conocimiento que puedan aplicar pragmáticamente en circunstancias inmediatas.

Las situaciones relacionadas con su trabajo o con su vida son el marco más apropiado para el aprendizaje de los adultos, en lugar de enfocarse en lo académico o en la teoría.

La retención del material a aprender, varía con el método de enseñanza.

Conferencia.	5%
Lectura.	10%
Audio Visual.	20%
Demostración	30%
Discusión en grupos	50%
Practicar haciéndolo	75%
Enseñar a otros/uso inmediato del aprendizaje	90%

Fuente: From Edmunds, C., Lowe, K., Murrar, M. Seymour, A.. (1999). The Ultimate

CURSO, TALLER 4. MOTIVACIÓN ANDRAGÓGICA PARA DOCENTES

El objetivo de este taller es despertar en el alumno su búsqueda por ser feliz; la cual radica en descubrir el talento que tiene, hacer lo que le gusta y utilizarlo para ser la persona que quiere ser. Al hacerlo conscientemente podrá disfrutar de las consecuencias positivas de sus decisiones, sentirá un sentimiento de realización y plenitud personal.

Entre las consecuencias del hedonismo adormecedor de estos años y la crisis actual está la pérdida generalizada en el docente de la alegría de enseñar. No existe una tarea más esencial desde un punto de vista individual y social como la de educar. Una tarea que debería producir en quien la acomete entusiasmo, alegría, energía.

Vivimos tiempos de pesadumbre. Los valores de una sociedad hedonista se han caído como un castillo de naipes ante la realidad de la crisis; carente de certezas trascendentes, el hombre de hoy se siente acobardado y vacío ante la desaparición de un bienestar tan engañoso como destructivo. La rabia, la desesperación, el resentimiento, la desazón dejan a muchos inermes ante el espectáculo de una sociedad en quiebra no sólo económica, sino moral. No parece que esa moral que nos han querido imponer sirva para protegernos de la crisis que sufrimos.

La raíz de muchas protestas actuales se halla en la rabia de perder un bienestar que creíamos eterno. Protestas justas, desconcierto justificado, enfado legítimo. Un ejemplo eminente lo tenemos en la educación.

El sentir generalizado del docente actual es el de verse súbitamente en una situación de estrechez cuando ha nadado en la abundancia. Un poco como la sociedad en general. La rabia de muchos, las protestas de otros, las huelgas de unos pocos, el ambiente muy enrarecido en muchos centros crean un ambiente que, aunque comprensible, es ajeno a la labor educativa, más bien, la perjudica.

Maestros y profesores amargados. Docentes resignados. “Trabajamos más y cobramos menos”, dicen y tienen razón.

Todos hemos conocido a aquellos maestros, prontos a jubilarse, que acometían un nuevo curso con unas ganas y un cariño hacia sus alumnos que sorprendían. En efecto, hemos perdido lo principal, la alegría de educar.

No es arriesgado afirmar que la alegría no es fin en sí mismo, sino una consecuencia que está vinculada a una tarea o persona que la provoca. La alegría de educar es consecuencia de la relación con el alumno, de saberse importante en la formación de éste. Uno de los mensajes demoledores que circula en nuestra sociedad, asumido por muchos padres y docentes, es que ya no educa la es-

cuela –tampoco la familia–, sino los amigos, los medios de comunicación, la tecnología, “la sociedad”. Falso. El maestro y el profesor son figuras de extraordinaria importancia para muchos jóvenes y adolescentes. ¿Hay un trabajo más interesante que el de ayudar a un joven a adquirir madurez personal?, ¿hay algo más hermoso que el de ayudar a un joven a vivir plenamente su vida?

Pero, para poder transmitir ese amor por lo que hacemos primero debemos descubrir ese amor por la persona que somos, no se puede dar de lo que no se tiene. Por eso en este proyecto se busca ayudar al otro a encontrarse primero con ese amigo tan importante que tu ser mismo.

Los temas que se trabajaran irán enfocados en la consecución del objetivo propuesto como son:

- Todos los seres Humanos somos perfectos. Su Actitud
- Desarrollo interior Salud mental
- Ser en relación Su autoimagen
- ¿Qué opina de usted mismo?
- ¿Cómo detectar una autoimagen negativa? Cambie su programación mental.
- ¿Cómo reprogramar su autoimagen?
- Métodos y pasos para lograr una autoimagen positiva. Conócete a ti mismo.
- Conozca su personalidad Sus facultades básicas Su motivación personal Sus amigos íntimos
- Enfoques para una vida triunfadora

Preguntas a cuestionar

1. ¿Es usted un triunfador?
2. ¿Por qué cree que es un triunfador?
3. ¿Qué es lo mejor que ha hecho en la vida?
4. ¿Se siente inferior o superior a los demás?
5. ¿Usted es feliz?
6. ¿Usted sabe en el fondo que lo hace sentir así?
7. ¿Cree usted que tiene amigos de verdad?
¿Cuántos?
8. ¿Usted cree en la suerte?
9. ¿Lo títulos y las riquezas de otras personas, le impresionan?
10. ¿Conoce sus defectos?
11. ¿Critica a menudo a los demás? ¿Por qué?
12. ¿Se compara con los demás?
13. ¿Se acepta usted físicamente?
14. ¿Cuál es su más grande debilidad?
15. ¿Qué ha hecho para corregirla?
16. ¿Cree usted que le falta confianza para conseguir lo que se propone?
17. ¿Quiere usted hacer de su vida algo que valga la pena?
18. ¿Que le gustaría llegar a hacer con su vida, que lo realizara plenamente?
19. Si le dijeran que con una frase resumiera todo su comportamiento en la vida ¿Cuál sería la suya?

Es importante contestar con tiempo estas preguntas, repáselas constantemente; vera como cambian sus respuestas y cada vez sabrá más acerca de sí mismo.

Datos extras para tratar sobre motivación

MOTIVACIÓN ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE UNA CLASE

La motivación debe estar presente antes, durante y después de una clase.

Motivación antes de una clase

- Desde el inicio de la comunicación de un docente con su estudiante es indispensable mostrar una buena actitud, un gran entusiasmo por el contenido y su uso, el cual debe reflejarse de manera realista. Podría empezar por un cuestionario de preguntas: ¿A qué se ha venido hoy a clases? ¿En qué estado de ánimo? ¿Qué expectativas hay sobre este día? ¿Qué estamos dispuestos a aportar para la realización de la clase? ¿Qué pretendo conseguir hoy? ¿En qué piensa? ¿Pensó en el material? ¿Pensó en a quién enseñaría? ¿Pensó en cuánto sabe acerca de sus alumnos? ¿Qué debería suceder en la vida de mis estudiantes como resultado de esa clase? ¿Qué principios específicos debería enseñarles? ¿Cómo debo enseñarles?

Resulta importante definir los objetivos del curso o asignatura que vayamos a dictar; para luego lograr que sean los mismos estudiantes, los que piensen en sus metas de aprendizaje particulares y así poder autoevaluarse y me-

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

dir su avance. De esta forma se podrá analizar el grado de participación que deberán tener los intervinientes del proceso.

Relacionar los temas de interés, las expectativas y los conocimientos previos de los estudiantes es muy importante para poder “engancharlo” y así poder una buena relación de enseñanza aprendizaje.

Además aquello les permitirá ofrecerles un punto de partida que les resulte conocido y/o familiar. De esta forma se conseguirá que pasen de un conocimiento memorístico y obligado a una verdadera comprensión de su significado y aplicación, descubriendo así, el aprendizaje significativo.

Puede usar problemas relacionados, algún libro, juego, programa, improvisar él mismo el punto principal del tema, para que así los alumnos tengan la atención en él y sientan ganas de aprender.

Además, el docente deberá mostrar la importancia de los contenidos a enseñar, tanto en la forma de transmitirlos, como en los materiales didácticos utilizados, los cuales deberán salir de lo común, ser creativos, sean estos manuales o ejemplos de la vida real para reflejar la aplicación de principios y teorías.

También se recomienda la adaptación de la clase a los nuevos tiempos informatizados; proponer dinámicas

interactivas, empleando la tecnología en el aula o en las tareas para el hogar.

Pero sobretodo no debe faltar una actitud positiva de parte del maestro, de reflejar en la medida que sea posible el amor que tiene al enseñar.

Además es necesario aprender las características y experiencias comunes de aquellos a quienes se enseña. Aún cuando cada persona es peculiar, todos aquellos a quienes se enseña, comparten cosas en común. Considerar semejanzas y diferencias al preparar la clase.

Motivación durante

Según la percepción que el docente tenga de sus estudiantes, puede actuar como uno de ellos, utilizando su lenguaje o formas de hablar para tratar el tema, como también ejemplos que les resulten familiares, para una mejor asociación de ellos con el tema. Adicionalmente, podrán añadir la utilidad del tema de estudio, para evitar el clásico pensamiento de muchos estudiantes de, “Y esto para que me sirve a mi”.

Debe ser innovador, y no caer en la habitualidad. Se debe variar la metodología usada para enseñar, hacer trabajos prácticos, debates, investigaciones periodísticas, representaciones, etc. De esta forma evitamos el aburrimiento de los alumnos, al hacer siempre lo mismo.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

Se debe perseguir, por otro lado, desarrollar en los autogogos el aprendizaje independiente, donde ya no necesitan siempre un docente que les diga qué hacer y qué no.

Por aquello, es fundamental que el docente no solamente enseñe los contenidos a aprender sino también las metodologías para obtener nuevos conocimientos fuera del aula y en proyectos independientes.

Por lo tanto es primordial que los docentes incentiven en sus estudiantes, que busquen en ellos, el interés y la curiosidad por la tarea a realizar, demostrar porqué es importante y dónde lo puedo aplicar.

La orientación motivacional al inicio de una tarea condiciona la atención, preguntas y estrategias que ponen en juego los estudiantes; y también afecta el desarrollo de esta tarea, la forma en que se reacciona frente a las dificultades y errores, los fracasos y abandonos.

Es indispensable que el docente utilice estrategias activas que fomenten un aprendizaje activo. (Detalles de este tema más adelante). Y además que sea asertivo en la manera de concluir una clase.

Conclusiones buenas:

- Son breves, concisas y precisas.
- Resumen y conectan entre sí los contenidos enseñados.
- Destacan importantes comentarios hechos por

aquellos que han participado en la clase.

- Ayudan a los estudiantes a poner en práctica los contenidos.
- Incluyen tiempo suficiente para dar su testimonio.

Para conseguir las:

- Respete el objetivo de la lección. Pregunte a sus estudiantes de qué modo lo aplicarán en su vida durante la próxima semana.

Motivación después

Aquí entra en juego las evaluaciones del tema. Un aspecto a considerar es que las evaluaciones no se resumen en calificar el conocimiento y listo, se debe trabajar sobre el porqué de la nota, qué es lo que no se incorporó adecuadamente, por qué y demás. Esto servirá tanto al alumno como al docente, ya que quizás se podrían haber empleado otras formas de motivaciones.

Se recomienda que los detalles de la evaluación se den de forma individual, para evitar cargadas o que el alumno que ha sacado una baja nota se sienta mal frente al resto de la clase. Ahí mismo se debe indicar donde hubieron fallas, para ajustar el aprendizaje del tema.

Dentro de las nuevas técnicas de motivación existen las estrategias activas, el uso de los recursos tecnológicos tales como el mimio y pizarra inteligente, juegos electrónicos, entre otros.

En conclusión, realmente pienso que como maestros tenemos tantas herramientas para poder motivar a nuestros estudiantes que si no las utilizamos, quizá sea por falta de iniciativa o más bien de ganas de hacer las cosas bien.

CONSEJOS ÚTILES PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

José Escaño y María Gil de la Serna, autores entre otras obras de “Cinco hilos para tirar de la motivación y el esfuerzo” (2008) proponen una serie de actuaciones en el aula para conseguir la motivación:

- Relacionar los objetivos de las explicaciones con los objetivos y proyectos de los alumnos.
- Llevar al aula información sobre el mundo real, que trate aspectos laborales y académicos de interés para los estudiantes.
- Comenzar las clases con preguntas, incógnitas o datos que despierten el interés por el tema.
- Fomentar la participación de los estudiantes para que piensen en los temas que ya conocen y muestren su opinión sobre el contenido.
- Ayudar a reconocer y superar la ansiedad y frustración, reconocer sus capacidades y adaptar las tareas a ellas.

- Personalizar el trato con el alumno, dedicarle un tiempo exclusivo para hablar con él sobre temas académicos o extraescolares.
- Proponer trabajos en grupo para favorecer que se ayuden entre sí y aprendan a valorar la labor conjunta de un equipo.
- Es necesario acercarse individualmente a las personas en reuniones de grupo. Aún cuando esté enseñando al mismo tiempo, uno se puede acercar. Por ejemplo al saludarlos se podrían emitir comentarios y tomarlos en cuenta al analizar la clase.

Cultura docente y modos de motivar

Como ya se ha mencionado anteriormente, la motivación debe reflejarse de manera concreta. Aquí unas pautas.

1.- Tareas

Las tareas que el docente seleccione y presente al estudiantes deben estar en función de los objetivos curriculares. Deben ser dinámicas, variadas y originales, de tal modo que resulte interesante. Las actividades de dificultad intermedia son las que más favorecen la motivación.

2.- Autoridad

El docente debe convertirse en un guía para el estudian-

te, de tal modo que su papel como autoridad no sea autoritario, sino más bien de acompañamiento, buscando siempre mantener un buen clima de clase sin dejar a un lado el respeto.

3.- Reconocimiento

El elogio cuando es dado por una figura relevante tiene poder de refuerzo; no obstante que es importante considerar qué se elogia y cómo se hace.

4.- Grupos

Trabajar en cooperación con otros compañeros tiene ventajas motivacionales. Además resulta terapéutico para los alumnos que han desarrollado miedo al fracaso.

5.- Evaluación

Deberá pesar el proceso que el estudiante ha realizado para llegar a obtener cierto producto, tomando en cuenta las habilidades y destrezas que ha desarrollado. No tiene porqué ser una amenaza para los estudiantes, más bien la deben considerar como una oportunidad de aprendizaje.

6.- Tiempo

Es importante saber controlar los tiempos asignados para cada tarea al estudiante, tratando de conseguir que se sienta motivado en ese tiempo, sabiendo que tiene un límite.

Principios para la organización de la instrucción en la motivación

Formas de presentar y estructurar la tarea

1. Captar la atención y la curiosidad por el contenido.
2. Mostrar la relevancia de los contenidos más significativos de la actividad de aprendizaje.
3. Conseguir mantener el mayor nivel de interés por el contenido de la actividad.

Desarrollo de la actividad.

1. Fomentar máximo nivel de autonomía y autodeterminación y dar el máximo nivel de actuación al alumno
2. Facilitar la experiencia del aprendizaje.
3. Desarrollar tareas que supongan un desafío razonable y organizar la interacción entre los alumnos (grupos cooperativos en la medida de lo posible).
4. Organizar la interacción entre docentes y alumnos.

Antes de la tarea será conveniente orientar al estudiante más hacia el proceso que hacia el resultado y durante la actividad, alentar la planificación en metas realistas, valorar el esfuerzo y la tolerancia frente al fracaso. Al finalizar la tarea, informar sobre el resultado considerando el progreso (logros y fallos) así como la conciencia sobre lo que se ha aprendido.

Se recomienda que los alumnos consideren la propia evaluación como una oportunidad de aprendizaje evitando la comparación con los demás y alentando la comparación consigo mismo.

¿Cómo ayudar a los alumnos para que preste atención?

- Observe y escuche a quienes enseña.
- Haga que el material de la clase sea relevante para sus alumnos y en la medida de lo posible aplicable a la vida real.
- Varíe el tono de voz al enseñar. La forma en que usted emplee su voz puede influir en el nivel de atención de las personas a quienes enseña.
- Mantenga contacto visual con a persona.
- Emplee movimientos. Trate de moverse por el salón a medida que enseña, pero no camine nerviosamente de un lado a otro. El acercarse a los alumnos cuando se les hace alguna pregunta les demostrará su interés y fomentará su participación. Muévase con naturalidad.
- De variedad al ritmo de la clase.
- Emplee una variedad de métodos didácticos. Diferentes métodos de enseñanza pueden ayudarle a variar el ritmo de una clase concentrar la atención de los estudiantes al principio de una clase, recuperar su atención o hacer una transición de una parte a otra.

CURSO TALLER 5. HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

“La tarea de la educación es formar a un niño en concreto que pertenece a una nación concreta y a una época histórica concreta. Mucho antes de ser un niño del siglo XX, un niño nacido en América o en Europa, un niño con talento o con alguna tara, un niño es un hijo de un ser humano. Yo, antes de hombre civilizado, al menos espero serlo, y francés criado en los círculos intelectuales parisinos, soy un hombre”. Son palabras de Jacques Maritain. El filósofo francés señala que el fin de la educación es la formación de hombres. Unos siglos antes, con otras palabras, Kant escribió idéntica idea en sus lecciones sobre pedagogía: “únicamente por la educación el hombre puede llegar a ser hombre”.

Recogiendo esta tradición humanista Benedicto XVI ha afirmado que la tarea del educador es “la formación de la persona a fin de capacitarla para vivir con plenitud y aportar su contribución al bien de la comunidad”. No importa en este momento los diferentes matices que introduce Benedicto XVI respecto de Maritain y Kant; lo relevante es que la labor educativa es indispensable al ser humano y, en consecuencia, quienes se dedican a ella tienen ante sí una labor apasionante.

Cada vez se tiene más claro que el docente de vocación se caracteriza del que no lo es en que ve al estudiante como

una persona. Tratar al estudiante como una persona no es sólo respetar sus derechos inviolables, sino considerarlo como hijo, es decir, como un ser destinado al triunfo personal y laboral. El docente que ve al estudiante de ese modo no le importa el dinero, primero esta su vocación de servicio y de entrega.

Un docente así está vacunado contra el desaliento, la flojera, la ambición y sobre todo habita en él una alegría porque está haciendo lo que ama.

Es importante reconocer que el estudiante necesita tres cosas: Un amigo, una responsabilidad y nutrición.

- Amigo: Mencionar sus nombres al darles la bienvenida al llegar.
- Responsabilidad: Análisis de clases hacer preguntas que realmente pueden contestar. Alentarlos a compartir su testimonio y experiencias personales. Invítele a leer en voz alta.
- Nutridos: Expréseles entusiasmo. Deles su testimonio. Dedique tiempo para hablar fuera de clase.

Dispóngase a escuchar.

En su función de maestro, usted puede hacer mucho bien con solo escuchar. Cuando escuche estará concentrando su enseñanza en las necesidades e intereses de los demás.

El escuchar con atención puede ayudarle como maestro. Al hacerlo podrá:

- Determinar con cuánta diligencia participan sus alumnos en el proceso de aprender.
- Determinar cuánto están aprendiendo.
- Comprender mejor sus necesidades.
- Advertir y suprimir obstáculos que podrían limitar su aprendizaje, tales como el desaliento o la preocupación con otras cosas.
- Entender mejor las preguntas que les preocupan a fin de poder ayudarle con las respuestas.
- Saber cuándo debe continuar con algún punto que sea importante para ellos.
- Saber cuándo necesitan tener la oportunidad de hablar.
- Decidir cuándo debe repetir algunos principios específicos o ampliar una explicación.
- Saber cuándo adaptar la presentación de una lección.

Cuando escuche a quien enseñan, sabrá que ellos tienen mucho que enseñarle a usted.

Para escuchar mejor:

- Mire al que está hablando.
- Puede evitar el intervenir en conversaciones prematuras dando consejos o ideas.
- Cuando termine puede hacer comentarios que demuestren su entendimiento.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- Haga preguntas cuando algo no entienda. ¿Puede decirnos algo más al respecto?, ¿Qué sintió usted cuando pasó eso? No estoy seguro de entenderle bien, ¿está usted diciendo que..? ¿Podría explicármelo?
- Haga pausas.
- Preste atención a los mensajes tácitos del que habla. Ver su forma de hablar, sus expresiones faciales tono d su voz, movimiento de sus ojos.
- Repita lo que diga el que habla. Haga un resumen de lo que escucha, y diga: ¿Es eso lo que ha dicho usted? ¿Desea agregar algo más al respecto?
- Enseñe a sus alumnos a escucharse unos a otros.

Notas para tener en cuenta:

- Vivimos, somos en una realidad sumamente determinada y específica, que a su vez es parte de otras realidades en contextos y situaciones. Entonces, cuando hablamos de la educación como ese proceso de humanización, que ocurrirá en todo tiempo y espacio, asumimos que en todo tiempo y espacio, en toda situación y contexto nos vincularemos con otros individuos que con nosotros se relacionan y generan distintas vivencias que nos permitirán construir aprendizajes.
- Resultaría absurdo desconocer el valor de la individualidad en la conformación de los grupos; pues cada persona tiene una manera diferente de ver y concebir el mundo y su realidad.

- Es imposible pensar y peor intentar que todos los miembros de un grupo tengan una misma concepción de la vida; de su propia existencia; de su rol en la sociedad y por consiguiente coincidan en ver el mundo de una misma manera.
- Debemos propender a que los miembros de un grupo prioricen el “ser” que busquen desarrollar sin éxito personal para alcanzar luego el éxito social; bajo la convicción que cuando se “es” un ser humano: integro, capaz, dedicado, creativo, alegre y feliz será más fácil llegar a “tener.”

CURSO TALLER 6. ESTRATEGIAS ACTIVAS

APLICACIÓN PRÁCTICA DE ESTRATEGIAS ACTIVAS

“Una Metodología Activa es un proceso interactivo basado en la comunicación profesor-estudiante, estudiante-estudiante, estudiante-material didáctico y estudiante-medio, que potencia la implicación responsable de este último y conlleva la satisfacción y enriquecimiento de docentes y estudiantes (López, F. , 2005)”

Las principales metodologías activas según Márquez (2021) son:

- El aprendizaje basado en proyectos (ABP)
- Aprendizaje-servicio
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en retos
- Aprendizaje cooperativo
- Aula invertida
- Aprendizaje por descubrimiento
- Gamificación

Sin embargo, cada vez más se incorporan nuevas, así por ejemplo el Tecnológico de Monterrey (2021), pone a disposición 35 estrategias y técnicas didácticas en el sitio web: Estrategias de aprendizaje activo se puede acceder en el sitio web: [https://innovacioneducativa.tec.mx/es/recursos-pedagogicos/estrategias-de-aprendizaje-activo?](https://innovacioneducativa.tec.mx/es/recursos-pedagogicos/estrategias-de-aprendizaje-activo) En la Tabla 4 presentamos el listado.

Tabla 4. 35 estrategias de Aprendizaje activo

1.	Principios de Aprendizaje Activo
2.	Análisis de dilemas éticos
3.	Aprendizaje basado en fenómenos
4.	Aprendizaje Basado en Investigación (ABI)
5.	Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)
6.	Aprendizaje Basado en Retos (ABR)
7.	Aprendizaje Basado en Servicio (APS)
8.	Aprendizaje Colaborativo
9.	Aprendizaje invertido (Aula invertida)
10.	Aprendizaje Orientado a Proyectos (POL)
11.	Challenge Based Learning (CBL)
12.	Challenge design
13.	Co-diseño
14.	Crowdsourcing
15.	Debate
16.	Design Thinking
17.	Diálogos deliberativos
18.	Diseño empático
19.	Diseño participativo
20.	Gamification
21.	Grupos de enfoque
22.	Hackatón
23.	Investigación narrativa
24.	Laboratorio viviente
25.	Mastery learning
26.	Método de casos
27.	Mediación en la solución de problemas
28.	Mystery shopper
29.	Proyecto de emprendimiento
30.	Redes sociales
31.	Roleplay
32.	Seis sombreros de Bono
33.	Story centered course
34.	Storytelling
35.	World café

Fuente: Tecnológico de Monterrey (2021)

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

Las estrategias activas son aquellas que persiguen la participación protagónica del estudiante, donde descubre, se cuestione, integre, relacione, haga explícito lo implícito, sepa analizar y sintetizar desarrolle habilidades de pensamiento crítico y creatividad lo que dará como resultado que el mismo construya sus propios conocimientos.

De esta manera, el proceso de aprendizaje se tornará más fácil, más rápido, más entretenido, más auto dirigido, más afectivo y efectivo a nuevas situaciones dentro de su vida estudiantil.

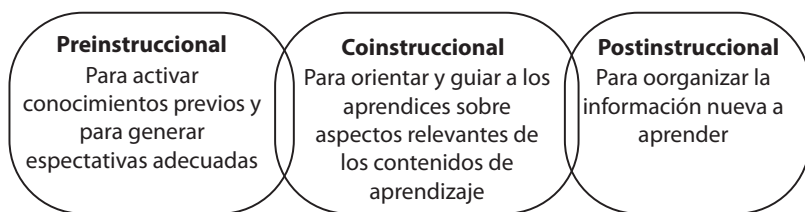
Para poderlas aplicar de manera correcta las técnicas activas, hay que tomar en cuenta principalmente: características y contenidos de las asignaturas, la disposición del grupo, el espacio físico disponible, los recursos didácticos necesarios y la habilidad del profesor para su manejo. Es decir, cada técnica tiene sus propias características por lo que se requiere que el docente logre adecuar, modificar o adaptar las técnicas de acuerdo a sus necesidades y circunstancias.

El maestro al seleccionar la técnica adecuada que utilizará para aplicar cada contenido, adecuada deberá tener en cuenta en primer lugar los objetivos que se persiguen, los referentes teóricos-conceptuales de la asignatura de Informática y la característica de los estudiantes. Aquello afirma el hecho de que la educación es un proceso bidireccional donde el estudiante enseña al docente a en-

señarle. Y a su vez el estudiante observa los resultados obtenidos y ajusta su nuevo nivel de expectativas.

Podríamos resumir los propósitos de las estrategias activas en tres etapas preinstruccional, coinstruccional y posinstruccional (ver Figura 3).

Figura 3. Estrategias activas



Fuente: Elaboración a partir de blogsport.com

Para activar conocimientos previos y para generar expectativas adecuadas:

- Actividad focal introductoria.- Se presnetarán situaciones sorprendentes o incongruentes para llamar la atención.
- Discusión guiada.- Procedimiento para acercarse a un tema. Se podría empezar con la pregunta clave: ¿quién sabe de?
- Lluvia de ideas.- Favorece la interacción en grupo. Es una estrategia especial para recabar variada información.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- SQA.- Sé, Quiero, Aprendí. Permite conocer objetivos e intenciones. Además podemos tener una idea clara, completa y a la vez resumida de los conocimientos del grupo.

Presentar tabla y guiar

¿Qué sé?	¿Qué quiero saber?	¿Qué aprendí?

Para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje.

Además de poder utilizar el Mapeo de la Información (MI), resultan importantes las señalizaciones, es decir las claves o avisos a lo largo del discurso para guiar o enfatizar cierto contenido. Puede notarse en textos o en discursos orales.

En textos:

- Intertextuales.- Recursos dentro del texto para enfatizar.
- Especificaciones a la estructura del texto: primero, segundo, después y por último.

- Presentaciones previas y finales de información relevante: Lo que el texto quiere decir es.; lo que se busca en este texto es...
- Expresiones aclaratorias: Por ejemplo
 - Extratextuales: Recursos de edición o tipográficos.
 - Manejos alternados de mayúsculas o minúsculas.
 - Uso de distintos tipos de letras, tamaños y colores.
 - Uso de números y viñetas.
 - Empleo de títulos, subtítulos y subrayados.
 - Uso de cuadros para incluir información destacada.
 - Uso de notas al margen.

En discursos:

- Preguntas elaboradas u obtención mediante pistas.
- Confirmación y repetición.
- Reformulación.
- Profundización en la opinión de un estudiante.
- Recapitulaciones literales y reconstructivas.
- Retroalimentación.

Para mejorar la codificación de la información por aprender

.

- Ilustraciones:
 - Descriptivas.- Muestran físicamente un objeto.
 - Expresivas.- Buscan un impacto en el autogogo. Toma en cuenta la parte actitudinal o emotiva.
 - Construccionales.- Buscan explicar los elementos o componentes de algo.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- Funcionales.- Busca describir visulamente interrelaciones o funciones entre las partes.
- Algorítmicas.- Persiguen describir procedimientos, para lo cual incluyen diagramas y rutas críticas.
- Gráficas:
 - Lógica matemáticas.-Muestran conceptos y funciones matemáticas.
 - De arreglo de datos.- Uso más estadístico. Consiste en ordenar datos.
- Preguntas intercaladas.
 - Pre preguntas (persiguen focalizar) y pro preguntas (persiguen ir más allá).
 - Función retroalimentativa.

Para organizar la información nueva a aprender.

- Resumen.- Se deja solo la información más relevante de un texto. (Macro ideas).
- Organizadores Gráficos.- Representaciones visuales de la estructura lógica del contenido, para poder entender de mejor manera un texto.
- Diagramas de Ven.- Son espacios que representan un universo de conjuntos, con círculos que representan sub-conjuntos del universo, que usualmen-

te se superponen para representar unidades que comparten las características de dos o más elementos.

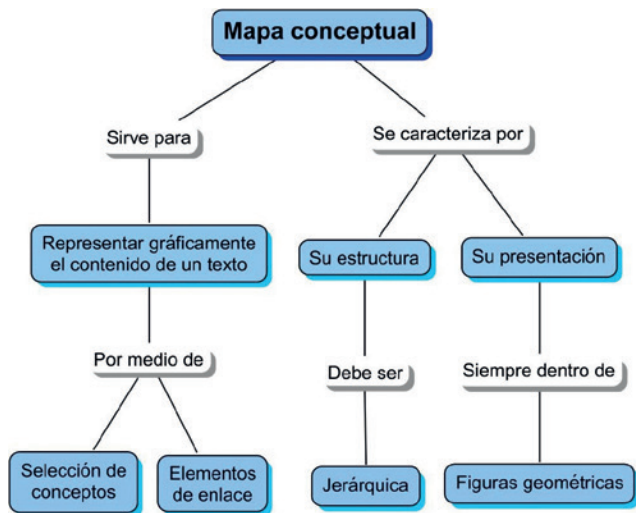
Figura 4. Diagrama de ven de cuatro conjuntos



Fuente: <https://www.dolarapp.com/pt-MX/blog>

- Mapas conceptuales.- Muestra la relación entre conceptos. Se lee de forma descendente y va de lo general a lo particular. Se componen de conceptos, proposiciones y conectores para un mejor entendimiento.

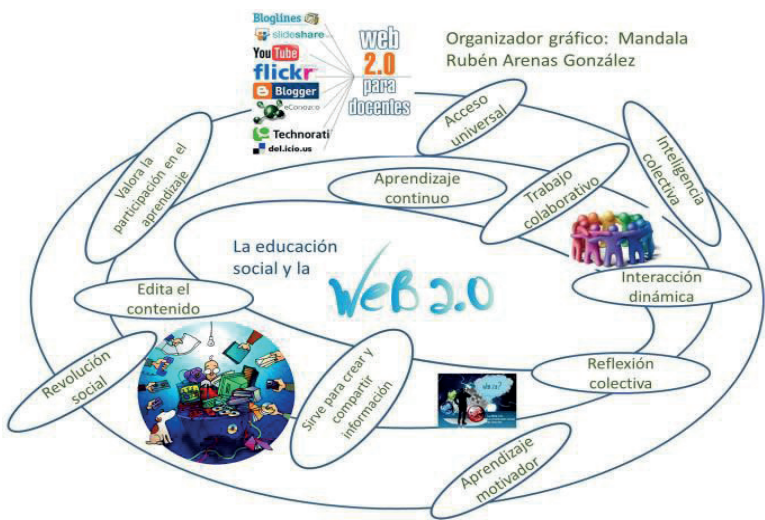
Figura 5. Mapa conceptual



Fuente: López, JC. (2012) Documento digital por EDUTEKA. Mapas conceptuales.

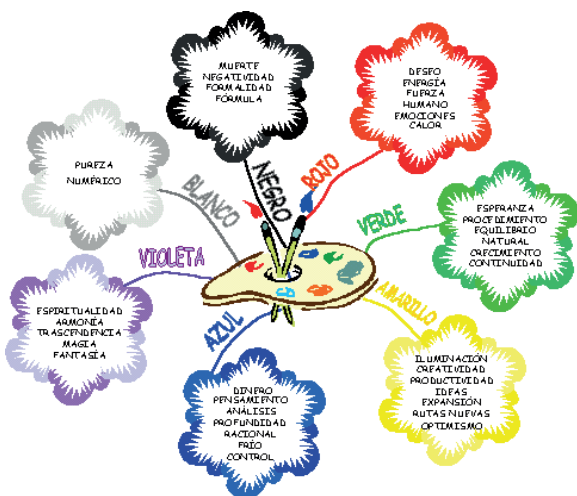
- Mandalas.- Son esquemas de círculos concéntricos, los cuales se dividen para ir colocando la información. Se puede utilizar imágenes y diversidad de colores.
- Mapa mental.- Fomenta la creatividad. Se escoge la palabra con la cual vamos a trabajar como núcleo. Se incluye una ilustración a su lado. Se la coloca en el centro y de ahí empiezan a salir como ramales donde se pondrán palabras claves subrayadas y de la cual saldrán otras palabras como ramas terciarias. A más de palabras pueden ser dibujos.

Figura 6. Mandalas



Fuente: www.portafoliopadruben.wordpress.com

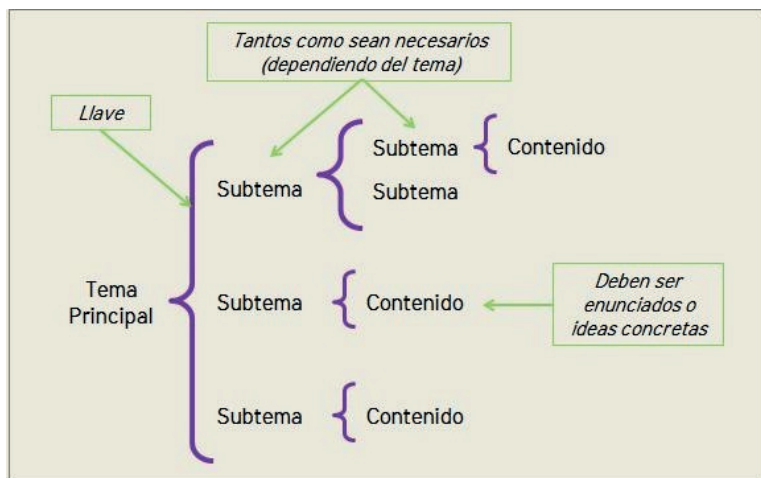
Figura 7. Mapa mental



Fuente: www.uanfbueno.e

- **Llaves o cuadro sinóptico.** – Es importante jerarquizar la información para poder usarlo.

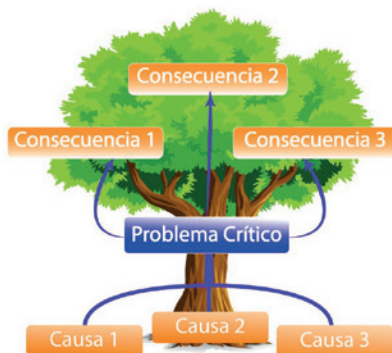
Figura 8. Esquema de cuadro sinóptico



Fuente: <https://esquema.net/cuadro-sinoptico/>

- **Árbol de Problemas.** – Este esquema, conocido también como diagrama de causas y efectos, constituye una adaptación del diagrama espina de pescado. Para elaborarlo, se parte del centro del tallo, que es en donde debe escribirse el problema identificado para el estudio. En sus raíces, se anota las causas que genera el problema. En los frutos, se establece los efectos que provoca el problema central.

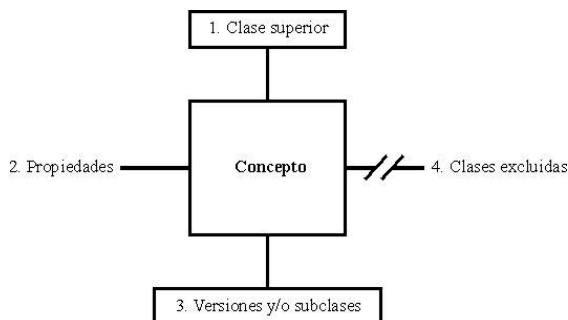
Figura 9. Árbol de Problemas



Fuente: https://repository.unad.edu.co/repositor-ova/10596_22/13_rbol_de_problemas.html

- **Mentefacto Conceptual.**– Se representa de manera gráfica los conceptos. Se utilizan importantes términos: – Isoordinar, cualidades del concepto; supraordinar, Inclusión en una clase general o superior que lo abarca; exclusión, diferencias con el concepto principal, infraordinación, indica clasificaciones.

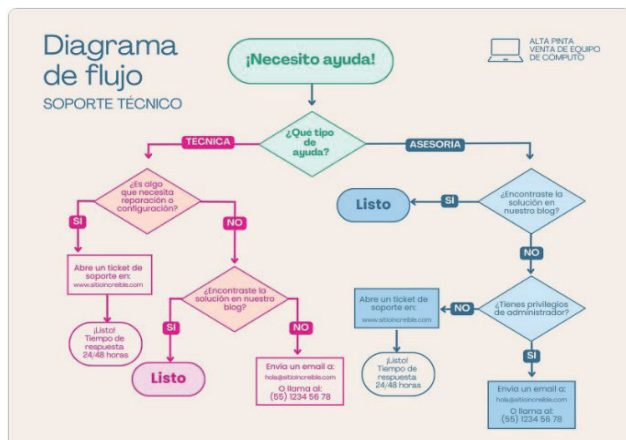
Figura 10. Mentefacto



Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

Flujograma.- Permite indicar la secuencia de un proceso. Se utiliza el rectángulo para indicar una actividad; el rombo, para una decisión, el círculo para relacionar y las flechas para conectar.

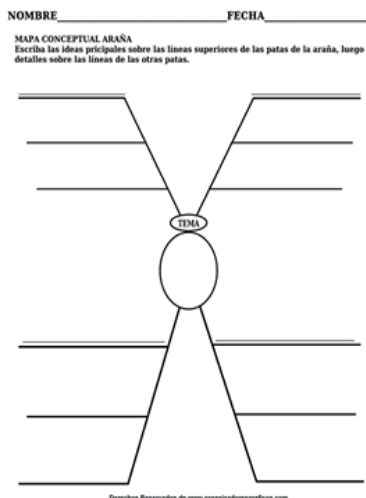
Figura 11. Flujograma



Fuente: https://www.canva.com/es_mx/plantillas/

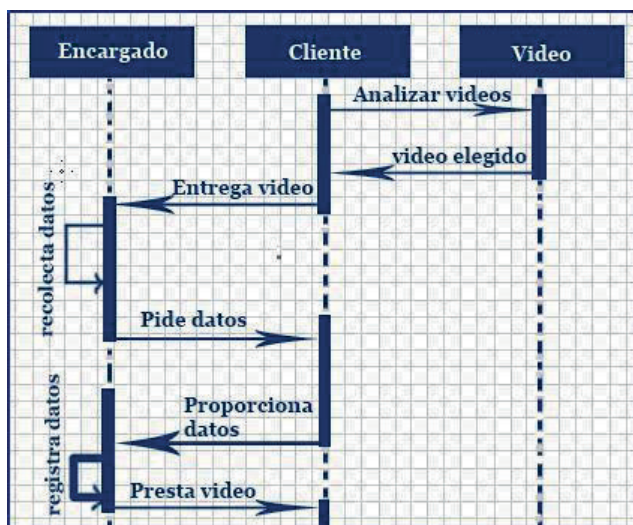
- **Diagrama de Araña.-** Se establecen detalles o características que irán en las patitas del tema central que irá en la barriga de la ilustración.

Figura 12. Diagrama de Araña
Fuente: www.organizadoresgraficos.com



- Diagrama de secuencias.- Nos permiten visualizar el proceso del tema planteado presentado de manera secuencial.

Figura 13. Diagrama de secuencias

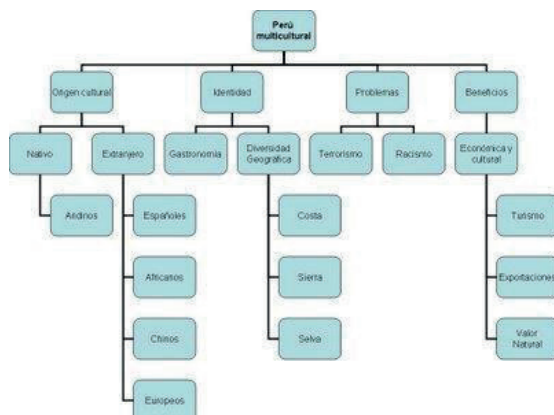


Fuente: www.blogspot.com

- Organigrama.- Sinopsis o cierto resumen esquema de organización.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

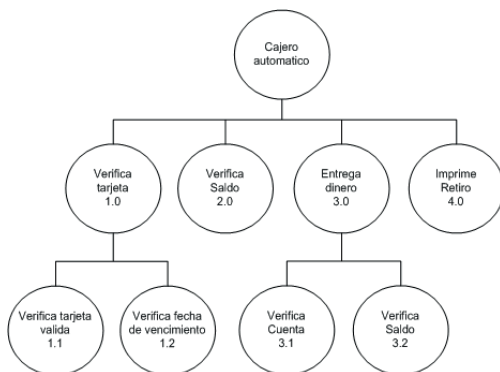
Figura 14. Organigrama



Fuente: www.blogspot.com

- Diagrama Jerárquico.- Constituye un gráfico que ejemplifica como se relacionan los elementos esenciales dentro de un contenido de estudio.

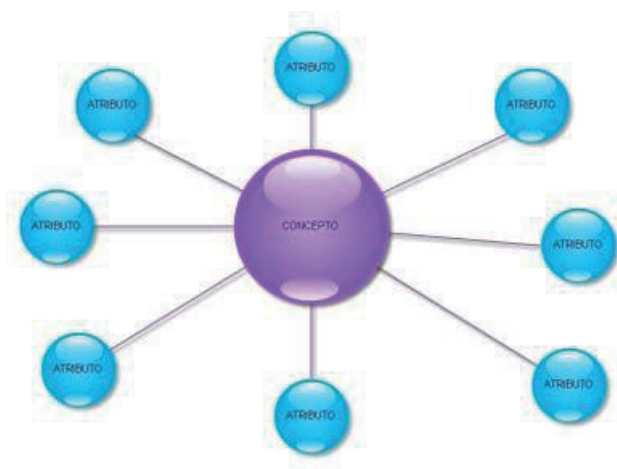
Figura 15. Diagrama Jerárquico



Fuente: www.promonegocios.net

- **Rueda de atributos.**– Permite expresar cualidades, características o propiedades de un objeto, concepto o acontecimiento.

Figura 16. Rueda de atributos



Fuente: www.blogspot.com

- **SPI.**– Método para construir conocimientos. Consta de 4 ámbitos para su desarrollo.
 1. Planteamiento de la solución (S). Establecer causas.
 2. Formulación del problema (P)
 3. Acoger un principio de solución (R)
 4. Organizar la información en torno a los procedimientos para resolver el problema (I).

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

Tabla 5. SPI

SITUACIONES (S)	PROBLEMA(P)
PRINCIPIO DE RESOLUCIÓN (R)	INFORMACIONES (I)

Fuente: blogspot.com

- Técnica KWLH.- ¿Qué conozco? (Know), ¿qué quiero aprender? (want), ¿Qué aprendimos? (learn) y ¿Cómo aprender más? (How)

Tabla 5. SPI

¿Qué conozco?	¿Qué quiero aprender?	¿Qué aprendimos?	¿Cómo aprender más?

Fuente: blogspot.com

Otras estrategias...

La Caja Preguntona.– Se la creará en forma de alcancía. Se realizarán monedas de cartulina o cartón en las que se mostrará su valor. Aquí estarán escritas preguntas con relación al tema. Quien tenga mayor cantidad en las monedas gana.

Tiro al blanco.– Se deberá dibujar tres círculos concéntricos. Luego se escribirán en el círculo exterior las palabras dadas por los participantes del tema que está tratando. De todas las palabras dadas, se depurarán las más significativas y anotar en el espacio siguiente, las que quedan.

Crucigrama.– Se escogen palabras claves del contenido para ubicarlas en cuadritos horizontales o verticales.

Juego de naipes.– Podrá aplicarse entre dos estudiantes o dos grupos. Se barajarán los naipes que tendrán preguntas o actividades y se repartirá en forma equitativa para que sean respondidas o realizadas.

Cotejo.– El docente preparará tarjetas con palabras claves y otras con su significado. El objetivo será formar parejas de contenidos.

Tenemos otras como: Panel de discusión; Simulación y juegos; Método de resolución de casos y Juego de roles.

Cómo enseñar con variedad?

Ningún maestro debería acostumbrarse a un mismo método monótono de presentar sus contenidos.

- Considere las sugerencias contenidas en el texto y adapte las a las necesidades de sus estudiantes.
- Tenga un propósito definido para emplear cada método.
- Seleccione métodos que sean adecuados y eficaces.
- Practique como usar un método nuevo antes de estar con los estudiantes.

Métodos comúnmente utilizados

Los métodos que se utilizan con mayor frecuencia son: Análisis, Ayudas visuales, Comparaciones y lecciones prácticas, Disertaciones, Ejemplos, Música, Pizarra, Preguntas, Relatos, Semejanzas, Actividades con dibujos, actividades para captar la atención, aportación de ideas, cajas con rodillos, casos para analizar, deliberaciones de mesa redonda demostraciones, dioramas, dramatizaciones, franelógrafos, juegos, láminas mapas.

Para crear historias:

- Tenga una razón para crear una historia. No la emplee solo para entretener, sino relacionada con el contenido.
- Si la historia no es verídica, adviértaselo a la clase.
- Escoja historias inspiradas de su propia vida, sin decir algo muy malo.

- Recuerde que las historias que utilice debe ser apropiadas para las edades del grupo al que se está enseñando.
- Si va a leer una historia, analícela antes.
- Determine el tiempo disponible para leerla.
- Si ha de relatar una historia con sus propias palabras, haga un bosquejo mental o en una hoja de su secuencia.
- Planee cómo habrá de ayudar a quienes le escucharán para que visualice la historia en su imaginación.
- Comience la historia con un comentario interesante, utilizando palabras que nos comiencen a meter en la historia.
- Disfrute relatarles la historia. Hágalo con un tono de voz natural, con interés y convicción.
- Después de relatar la historia, analice con sus estudiantes cómo se puede aplicar a nuestra propia vida.

Ejemplos de juegos:

- Juegos de emparejamiento
- Juegos de adivinanza
- Juego de respuestas
- Juego de mesa. Los puede poner en la pizarra

Análisis

¿Cómo dirigir el análisis en clases?

Los análisis significativos son fundamentales para la mayoría de las enseñanzas. Pueden producir resultados que rara vez ocurren sin ellos:

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- Fomentar un aprendizaje esmerado. Aumentan su interés y atención. Cada estudiante puede ser estimulado a participar más activamente.
- Fomentar la unión entre aquellos a quienes enseñe. Al compartir sus propias ideas y experiencias y al escucharse y responder entre sí con respeto, llegan a ser más unidos y a crear un ambiente positivo para aprender.
- Aumentar el entendimiento. Los buenos análisis son mucho más que conversaciones amigables en las que se comparten opiniones personales. Amplían y profundizan el entendimiento de cada participante.
- Reducir en lo posible malos entendidos. Los comentarios hechos por los estudiantes demuestran cuanto entienden los principios que se les enseña. Ello puede ayudar a saber cuándo deberá explicar, destacar o repasar en mayor grado algunos contenidos.

Sugerencias de cómo dirigir los análisis en grupo:

- Emplee preguntas. Estimulan la participación. Hacen reflexionar antes de contestar.
- Escoja métodos de enseñanza que relacionen los análisis con los contenidos. Puede empezar contando una historia, utilizar un caso práctico o escuchar una canción.

- Procure encontrar maneras de que todos participen. No solo los más aceptados por el grupo o los que alzan la mano. Pida a los más callados su participación específica o pídales que preparen para la clase.
- Conserve el enfoque del contenido. Si alguien se aleja, puede decir: “Esa es una observación muy interesante pero me parece nos estamos desviando del tema”, ¿Por qué no dejamos ese análisis para otra oportunidad y volvemos a la pregunta original?, “Hoy no me siento preparado para hablar sobre eso; quizá podríamos dejarlo para otra ocasión”.
- Mantenga el orden de la clase.
- No hable demasiado. El principal objetivo es conducir el aprendizaje no hacer unas exposiciones magistrales. Incluso ante una pregunta, primero ver si alguien más puede contestar: Esa es una ¿Qué piensan todos ustedes?, ¿Quién desea responder esa pregunta?
- No concluya los análisis demasiado pronto.
- Escuche con atención. Incluso si es necesario pregunte... No creo entenderle bien, ¿podría explicarlo nuevamente? O ¿podría darnos un ejemplo de lo que nos quiere decir?
- Reconozca toda colaboración. Frases como Gracias por su respuesta. Se ve que reflexionó al respecto,

o qué buena idea. Nunca se me había ocurrido eso. Ese es muy buen ejemplo. Aprecio mucho todos los comentarios que han hecho hoy.

- Nunca ridiculice ni critique ninguna pregunta o comentario, sino más bien demuestre cortesía y amor al tratar de responder de la mejor manera que le sea posible.
- Ayude a los alumnos que den respuestas incorrectas. Frases como Yo nunca había pensado en ese aspecto. Quizá se esté refiriendo a otra cosa. Le agradezco que haya mencionado eso. En algunos casos, podría hasta asumir la responsabilidad por una respuesta incorrecta, diciendo: “Parece que no me he explicado correctamente, perdóneme”.
- Para dar término: Tómese tiempo para hacer un resumen de lo que se ha dicho. A los alumnos podría decirles: Solo nos queda tiempo para otros dos comentarios”, o “vamos a escuchar un comentario más y luego daré termino a lacase con un comentario final”. Luego agradezca la colaboración de los participantes.

La enseñanza por medio de preguntas.-

- Haga preguntas que los alumnos puedan contestar.
- Responda con respeto y cortesía a las contestaciones incorrectas.
- Concédales tiempo para la respuesta.

- Emplee preguntas complementarias.
- Permita que cada uno tenga oportunidad de hablar.
- Ayude a sus alumnos a prepararse para contestar preguntas.
- Evite hacer preguntas que provoquen controversia o que promuevan altercados.
- En ocasiones, haga preguntas que promuevan la meditación en silencio.

PAUTAS PARA EMPLEAR LA PIZARRA

- Planee y practique lo que habrá de escribir, decidiendo como organizar la información o los dibujos correspondientes.
- Si planea utilizar un bosquejo, una lista o una ilustración en la pizarra, la puede hacer antes y cubrirla.
- Escriba con claridad y con letras grandes. Escriba solo palabras o frases claves.
- Emplee figuras o formas hechas con simples palitos o rayas para ilustrar historias o conceptos, para vivir que estas se convierten en la parte principal.
- Mantenga el interés hablando mientras escriba.
- Evite emplear demasiado tiempo escribiendo en la pizarra.
- No se disculpe por su ortografía o caligrafía o su falta de talento artístico. Pues los estudiantes se enfocarán más en eso.
- En ocasiones pida que alguien escriba por usted para que usted mantenga el contacto visual con los estudiantes.

CURSOS, TALLERES 7. DINÁMICAS MOTIVACIONALES.

Las dinámicas para realizar con grupos universitarios representan una guía de técnicas que podemos aplicar en las aulas para fomentar la adopción de valores y el desarrollo de las capacidades cognoscitivas en los alumnos. Aquellas dinámicas deben crear un espacio en el que fomenta la integración, la autoestima, el debate, la participación, el trabajo en equipo, la participación y el estudio. Mediante las dinámicas conseguimos que los estudiantes abandonen el rol pasivo propia de las clases magistrales y adopten un rol activo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

1. DINÁMICA EL CIEN PIES

INTEGRANTES: 20 a 30 personas.

LUGAR: Campo abierto o salón de clase.

OBJETIVOS: Despertar en las personas su aspecto físico y motriz mediante varias formas de aprender jugando.

INSTRUCCIONES: El animador comienza cantando: El cien pies no tiene pies, no tiene pies si los tiene pero no los ve; el cien pies tiene pies. A medida que el animador canta los integrantes repiten la letra del disco, por supuesto tienen que decirla con el mismo ritmo. Cuando el animador dice en este caso: cien pies tiene 10 pies, todos los integrantes en este caso forman grupos de 5 personas y por ende quedan formados los 10 pies de cien pies. Se

sigue con el mismo disco y diversos números. La persona que quede fuera del grupo es eliminado del juego

2. EL REY DEL BUCHI BUCHA

INTEGRANTES: Más de 10 personas.

LUGAR: salón.

OBJETIVOS: Integrar, divertir.

INSTRUCCIONES: Se coloca al grupo en círculo y se toman de la mano, el director quien estará en el centro, comenzara la ronda así: Amo a mi primo mi primo vecino, Amo a mi primo mi primo Germán. Todos cantan y giran, de pronto el director dice: Alto ahí Qué paso? (contesta el grupo) Que el rey de Buchi Bucha ordena que se ordenen Qué cosa? (contesta el grupo) Qué todos tomen a su compañero de la izquierda por el tobillo... De esta manera se van dando órdenes, que podrán se ejecutadas en círculo o que impliquen desplazarse y regresar.

VARIANTES: que a medida que el grupo cumpla las ordenes no se separen, y sigan ejecutándolas, todos unidos.

2. CARTA DE PRESENTACIÓN

INTEGRANTES: Todos los que deseen.

LUGAR: salón.

OBJETIVOS: Integrar, divertir.

Dirigiéndose a toda la clase, el maestro debe pedir a todos los alumnos que piensen en un trabajo o una empresa donde les gustaría mucho trabajar (real, imaginaria o

propia), el empleo de sus sueños. A continuación deben escribir una carta de presentación dirigida a esa empresa en la que destaquen las cualidades que tienen y que, a su parecer, serían muy valoradas para conseguir ese trabajo. A más, deberán informarse de que estudios necesitan para conseguir llegar a ese empleo soñado. De una forma divertida desarrollamos en el aula un juego educativo para adolescentes, al tiempo que los motivamos a seguir estudiando.

3. EL BUQUE

INTEGRANTES: Más de 10 personas.

LUGAR: salón.

OBJETIVOS: reflexionar sobre la confianza depositada en el grupo.

En términos generales la actividad se resume en que un alumno con los ojos vendados hace de buque, el cual debe llegar a puerto seguro sorteando obstáculos. Pero veamos más detenidamente de qué se trata la actividad.

El docente elegirá un alumno que quiera hacer de buque, y le vendará los ojos con un pañuelo. De esta manera el alumno tendrá que esquivar una serie de obstáculos hasta llegar a puerto seguro. Serán sus compañeros quienes constituirán los obstáculos, colocados estratégicamente en el camino. Los mismos estarán ubicados con suficiente espacio como para permitirle el paso entre ellos.

Con todo predispuesto, el alumno (buque) comenzará a

avanzar. Cuando el buque este en peligro de chocar con un obstáculo, el alumno (obstáculo) deberá hacer el ruido de otro buque (“Uhh Uhhh”), para que su compañero corrija su recorrido. Así hasta llegar al destino.

Una vez finalizado, el docente elegirá otro buque que deberá hacer lo mismo, aunque en este caso los alumnos que obstaculicen el paso deberán colocarse más cerca uno de otro.

El tercer buque, en cambio, realizará el mismo trayecto, aunque antes el docente le dirá en secreto a los obstáculos que se muevan de un lado hacia el otro, cambiando de posición.

Cada vez que uno de los alumnos termine el trayecto, el docente le preguntará lo que ha sentido.

4. TÉCNICA DEL FÓSFORO

INTEGRANTES: Más de 10 personas.

LUGAR: salón.

OBJETIVOS: Lograr que el grupo se entretenga, para así fomentar las buenas relaciones en el aula, con alegría y diversión.

El desarrollo de esta actividad es realmente sencillo. El docente le entregará al alumno una caja de fósforos y le dirá una letra del alfabeto. El alumno deberá encender el fosforo y decir todas las palabras que pueda, que empiecen con la letra que el docente le ha dicho, antes de que el fósforo se consuma.

Se irán anotando cuántas palabras dijo cada alumno, y se hará participar a todos. Aquel que consiga decir mayor cantidad de palabras será el ganador. Se puede también armar equipos.

6. GATO Y RATÓN EJECUTIVOS

INTEGRANTES: Cuantos deseen jugar.

LUGAR: Cualesquiera.

OBJETIVOS: Divertirse y reflexionar sobre la importancia del tiempo.

Se utilizan 2 corbatas para identificar al gato y al ratón. Cada jugador deberá hacerse 1 o 2 nudos, según las indicaciones del monitor y pasarle al compañero de alado. Pierde el ratón que se deje atrapar por el gato.

Reflexión: Al principio como se notarán lejos los animales, los participantes estarán calmados, pero a medida que se acerca, aumenta la presión y a veces se descuidará el nudo. El gato representará el tiempo y el ratón las personas.

7. EL ZOOLÓGICO

OBJETIVO: Integrar a las personas del grupo, que se conocen medianamente. Para trabajar mejor en equipo y a la vez relajarse.

TIEMPO: Aproximadamente 20 minutos

PROCESO O DESARROLLO:

- El facilitador anotará en papелitos nombres de animales, de tres en tres o de dos en dos, según la can-

tividad de personas que conforman un grupo.

- Luego, el instructor repartirá los papelitos a todos los participantes indicando que no podrán dejar ver que animal les tocó a cada uno.
- A continuación dará la instrucción de que todos circulen por la sala en diferentes direcciones, hasta que el facilitador dé la señal: ZOOLÓGICO.
- Al momento de la señal, todos deberán hacer el sonido del animal que les tocó. Por ejemplo a los que tocó perro, deberán ladrar hasta encontrar a sus parejas o grupo, así sucesivamente hasta que se formen todos los grupos de animales.
- Hay que recalcar que ninguno de los participantes podrá hablar.

TAMAÑO: De 15 a 30 personas.

RECURSOS:

Pedazos de papel o cartulina, escritos con los nombres de los diferentes animales del zoológico.

8. LOS CUADRADOS IGUALES

OBJETIVO: Conocer el grado de predisposición para el trabajo en equipo que tienen los miembros de un grupo.

TIEMPO: Aproximadamente 10 minutos

PROCESO O DESARROLLO

- El facilitador formará grupos de 5 personas.
- Luego repartirá a cada uno de los grupos el contenido de un sobre que consiste en varias partes de cartulina esmaltada de un solo color, segmentadas

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

a manera de fichas de un rompecabezas.

- Después le dirá a cada grupo que deben formar con dichas piezas 5 cuadrados iguales, del mismo tamaño.
- Durante esta labor ninguno de los miembros podrá hablar, ni quitarle piezas a nadie; solamente podrá cederlas.
- El facilitador simultáneamente pasará por cada una de las mesas para observar cómo va el trabajo que están realizando, y si están cumpliendo con las disposiciones dadas.
- Conforme va concluyendo un determinado grupo, el facilitador le dará un aplauso.

TAMAÑO: El número de personas que se desee, pero que sean múltiplos de 5.

RECURSOS:

Fichas para formar los cuadrados, en cantidad suficiente según el número de grupos (dibujar los cuadrados).

9. CONTINUÀ LA CANCIÓN

OBJETIVOS:

- Lograr la interacción entre los miembros de un grupo.
- Conocer el grado de cooperación existente entre los miembros del grupo, para ayudar a alguien a resolver la tarea asignada.
- Descubrir habilidades artísticas para la música.

TIEMPO: Aproximadamente 20 minutos

PROCESO DE DESARROLLO:

- El facilitador indicará al grupo que coloque sus sillas de tal manera que formen un círculo, posterior a ello todos tomarán asiento.
- El facilitador se queda de pie y se ubica en el centro del círculo para iniciar la dinámica.
- A continuación, pide a un integrante del grupo que cante una pequeña estrofa de cualquier canción.
- Mientras la persona designada canta, el facilitador puede detenerla en cualquier momento y el compañero que está a su derecha deberá comenzar a cantar otra canción que contenga la última palabra que cantó la persona anterior. Ej.: María comienza: “Me enamoro de ella, me enamoro de ella, de sus ojos claros, de su risa bella...” Juan que está a su derecha cantará: “Eternamente bella, bella...”
- El resto de compañeros pueden ayudarlo a pensar en alguna canción que contenga la palabra designada.
- Si transcurren más de 30 segundos y la persona no pudo encontrar una canción, le tocará hacer una penitencia.

TAMAÑO: De 20 a 30 personas.

RECURSOS: Suficientes sillas.

10.EL DEPARTAMENTO Y EL INQUILINO

OBJETIVO: Lograr la integración entre los miembros de un grupo.

TIEMPO: Aproximadamente 15 minutos

PROCESO O DESARROLLO:

Con todos los integrantes de pie el facilitador indica las instrucciones de cómo deberán formar el departamento con su inquilino.

- Para tal efecto, dos personas se colocan frente a frente y se sujetan del brazo; las personas en esta posición formarán el “departamento”.
- Luego otra persona se coloca en media de las dos personas que forman el departamento; a estas personas se les llamará “inquilino”. Una vez formados los departamentos con sus respectivos inquilinos, empieza la dinámica.
- En cualquier momento, el facilitador puede decir “departamento”, en ese instante todos aquellos que forman los departamentos dejan su inquilino para buscar a otro, mientras tanto el inquilino no se mueve y espera a que un departamaneto lo busque.
- Si el facilitador busca “inquilino”, todos aquellos que represtan al inquilino salen del departamento y buscan otro, mientras tanto el departamento espera en su posición a que un nuevo inquilino lo ocupe.
- Si el facilitador dice “departamentos” e inquilinos, todos deberán formar nuevos departamentos con inquilinos.
- Cualquiera de estas instancias pueden ser aprovechadas por el facilitador para ocupar el lugar de un inquilino dejando a alguien sin departamento, el cual deberá dirigir la dinámica.

TAMAÑO: De 30 a 40 personas.

RECURSOS: Ninguno.

CURSO TALLER 8. APLICACIÓN PRÁCTICA REAL

FORTALECIMIENTO DE HUMANISMO EN EL PROFESIONAL

Generalmente, se suele pensar que las herramientas innovadoras, el uso de la tecnología, los conocimientos adquiridos y la información obtenida, es lo más importante para ser un buen profesional y dejamos a un lado la concepción de que antes de cualquier cosa somos humanos y es lo primero que debemos fortalecer.

Cuando el estudiante universitario es “inyectado” continuamente con la idea de que primero es su sentido humanitario antes de cualquier otra cosa, se consigue un mayor compromiso ante lo que está estudiando y para lo cual se está formando y esto se refleja poco a poco hasta en su progreso en su rendimiento académico. Puesto que en ese ayudar a quien más lo necesita sin beneficio económico hace que la persona se sensibilice y cambie sus formas de pensamiento y sentimiento.

Este taller propone que constantemente se realicen actividades sociales que escarben los sentimientos de los estudiantes y los vuelva más “humanos”. Así se debería modificar la tabla de calificación presente hasta la actualidad.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

TABLA DE CALIFICACIÓN ACTUAL

Examen	50%
Gestión en aula	25%
Tutorías	25%

TABLA DE CALIFICACIÓN PROPUESTA

Examen	25%
Gestión en aula	25%
Tutorías	25%
Aprendizaje social	25%

APLICACIÓN PRÁCTICA REAL

Programa Sonríe Mujer Sonríe, dedicado a la ayuda integral de la cárcel de mujeres de Guayaquil. Ocho estudiantes del Segundo Semestre de Pedagogía asistieron durante 6 meses realizando distintas actividades de alfabetización. Cinco estudiantes pasaron a ser los mejores.



CURSO, TALLER 9.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La Inteligencia Artificial (IA) es el conjunto de tecnologías o habilidades que permiten a las máquinas o computadoras poder hacer lo que hacen los humanos como por ejemplo mantener conversaciones, resolver problemas, traducir lenguajes, analizar datos, dibujar, cantar y mucho más.

Como es de notar, la IA está cada vez más presente en nuestra vida cotidiana: en los carros inteligentes, en los navegadores y mapas, asistentes de voz virtuales de nuestros celulares o aparatos electrónicos, etc.

En la educación existen muchas plataformas y programas que utilizando la IA nos ingresan a un mundo fascinante, que aunque como todo tiene riesgos y desventajas; los puntos a favor tanto para el estudiante como para el docente son muy atractivos y beneficiosos: Automatiza tareas administrativas del docente para darle prioridad a su interacción personal con su alumno; brinda la posibilidad de poder atender de manera particular cada necesidad de un estudiante con las tutorías inteligentes, tomando en cuenta ritmos y estilos de aprendizaje individualizados; permite en tiempo real controlar el avance de los integrantes de su aula clase; el docente puede de una menor manera planificar sus clases y evaluaciones; combate la deserción escolar tanto porque aumenta la motivación además porque puede identificar problemas

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

y proporcionar soluciones de intervención temprana; Implementa sistemas de aprendizajes online, donde los entornos virtuales se convierten en entornos familiares. Entre las herramientas y aplicaciones sugeridas se encuentran:

- GPT-4 de OpenAI: Crea asistentes virtuales y automatiza tareas educativas.
- Cloud de Anthropic: Procesa lenguaje escrito.
- Perplexity: Búsqueda de información.
- Copilot de Microsoft: Genera imágenes y realiza tareas simples.
- Gamma app: Hace presentaciones profesionales.
- GPT-4: E Genera nuevas ideas para que puedas escribir textos
- Humata: Pregunta lo que quieras a un archivo PDF
- Craiyon: Generar imágenes a partir de palabras.

Temas a tratar en el taller:

- Conceptualizaciones.
- Ventajas y desventajas.
- Reflexiones sobre su uso.
- Herramientas.
- Conocimientos previos: Algoritmos y diagramas de flujo, programación en bloques y Big data.
- Práctica.

Sugerencias de Práctica:

- Explorar en la web noticias, novedades para comentarlas y debatirlas en clases.
- Ingresar a craiyon y generar una imagen.

- Ingresar a Machine Learning for kids para “entrenar a la máquina”.
- Ver el documental CODED BIAS para analizarlo.
- Realizar proyectos en CODE o ML4K para que los mismos estudiantes puedan ir descubriendo sus primeros pasos en IA.
- Crear un Chatbot y un GPT.

CREACIÓN DE UN CHATBOT

El chatbot, el cual los estudiantes podrán utilizarlo para despejar sus inquietudes que muchas veces las esconden en clases presenciales, lo haremos desde la plataforma POE. Así que ingresamos a poe.com, colocamos crear y empezamos a configurar las opciones que aparecen:

- Elegimos una imagen que vaya a representar el chatbot. (Edit picture)
- Le asignamos un nombre de 15 caracteres que tenga que ver con la temática o el fin del chatbot. (Handle)
- En un párrafo debemos describir el objetivo o finalidad del chatbot. (Bot description)
- Luego debemos elegir, entre muchas opciones, el motor de IA sobre el que se manejará el chatbot, puede ser Chat GPT (Base bot)
- Previamente se supone que ya hemos creado por decirlo de alguna forma las particularidades, las características individuales, la personalidad de nuestro chatbot, lo que se conoce como sytem promp, entonces justamente aquí lo incorporamos. (Prompt)

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- Aunque es decisión de cada uno si lo pone o no, es sugerido escribir el primer mensaje que leerán los que ingresan. (Intro message).
- Es necesario seleccionar si lo deseamos privado o público según ya está entrenado y ajustado. (Bot Access).
- Si queremos que el chatbot pueda señalar las fuentes que se han utilizado y sugerir más preguntas. (Advanced)
- Podemos ver el aspecto final de como nos ha quedado todo. (Bot preview).
- Finalmente colocamos (Create bot) para que se cree y podamos empezarlo a usar y compartir siempre y cuando “ya esté entrenado”. Un dato importante a señalar es que ese entrenamiento se puede mejorar subiendo un archivo PDF sobre el tema. Además resulta importante hacerle pruebas estableciendo conversaciones para confirmar que todas las características estén según nuestros gustos y necesidades.

CREACIÓN DE UN GPT

El GPT es un programa informático en el que se puede generar texto de forma autónoma. Tiene muchas aplicaciones, la más utilizada es la de creación de contenido para poder generar y mejorar ideas cuando estamos escribiendo. Además, se pueden usar como asistentes para navegar por los motores de búsqueda. Permiten analizar datos, y automatizar tareas repetitivas lo que desemboca en mayor productividad y manejo de tiempo.

Antes de comenzar a crearlo, deberíamos tener preparados dos materiales:

- System prompt, que como sabemos son esas particularidades configuradas por nosotros tanto en manejo de información, como su actuación y comportamiento.
- Documentos de entrenamiento o base de conocimientos mediante archivos que contengan la información o el contenido necesario para interactuar.

Ok entonces los pasos a seguir:

- Damos un clic en la columna izquierda donde se encuentra Explorar GPT.
- En la parte derecha encontramos Crear.
- Escogemos la opción de Configurar, donde deberemos ir llenando varios apartados, los cuales los podremos ir viendo reflejados en la parte derecha y que son similares a cuando se crea un chatbot: Imagen; nombre; descripción; instrucciones; iniciadores de conversación, que son preguntas sugeridas para empezar a dialogar; conocimiento, para que sea nuestra fuente de información; funciones, donde podremos seleccionar entre: navegación por internet, generación de imágenes de DALL-E, o Interpretador de código y análisis de datos y por último acciones, que es algo que por lo general solo se lo maneja cuando se tiene conocimientos como programador.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

Y listo clic en el botón Crear y se procede a elegir si queremos un GPT personal, solo a personas seleccionadas o totalmente público. Al terminar se genera un URL que se puede copiar para poder compartir, no sin antes probar el GPT con ciertas preguntas para confirmar que es realmente lo que queremos, pues sino no lo es, simplemente se modifica el system prompt.

TALLER 10. EVALUACIÓN

Un buen docente debe tener la habilidad de reconocer sus aciertos y los aspectos en los que debe mejorar.

Tomando en cuenta que entre las principales funciones de un docente están: Amar a quienes enseña, alentar a un aprendizaje diligente, crear un ambiente propicio para enseñar, utilizar métodos eficaces y preparar lecciones, podría autoevaluarse a sí mismo y a su proceso.

Establecer un método de enseñanza. ¿Cómo evaluar sus propias actitudes y habilidades?

Dividir esta evaluación en dos partes: aptitudes y debilidades como maestro.

Haga una lista de aptitudes en un cuaderno por escrito: constante sonrisa, interés por los demás, talentos artísticos, conocimiento, buena disposición para escuchar, su costumbre de prepararse cabalmente o su sincero deseo de enseñar bien.

Escriba así mismo uno o más aspectos que desee mejorar.

Prepare un plan de mejoramiento.

Con el fin de decidir cómo mejorar, considere estas preguntas:

- ¿Qué puedo hacer para mejorar como maestro?

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- ¿Qué habilidades necesito cultivar?
- ¿Quién podría ayudarme?
- ¿Qué materiales tengo disponible?

Establezca un objetivo y anote el progreso que vaya logrando. Con fecha.

Plan	
¿Cómo me va?	
¿Cuáles son mis aptitudes como maestro?	
¿Cuáles son mis debilidades?	
¿Qué puedo hacer para mejorar?	
¿Qué puedo hacer ahora mismo para mejorar como maestro?	
¿Cuáles son las aptitudes que necesito desarrollar?	
¿Qué fuentes de recursos he de utilizar?	
¿Quién podría ayudarme?	
¿Qué materiales tengo disponibles?	

¿Cómo evaluar la presentación de las clases?

El éxito de una clase se mide por la influencia que ejerza en sus estudiantes.

Al terminar la clase trate de recordar las reacciones de sus estudiantes en diferentes momentos de la clase.

- ¿En qué puntos de la clase, parecían mis estudiantes estar más dispuestos a participar? ¿Cuándo parecían menos dispuestos a hacerlo?
- ¿En qué puntos de la lección parecían estar concentrados más?
¿Cuándo fue que no parecían captar la aplicación?
- ¿Qué aspectos de mi presentación parecía contribuir a las reacciones de mis estudiantes?
- ¿Qué me revela esto acerca de las personas que enseño?
- ¿Cómo podría servirme lo que he aprendido con esta evaluación para preparar la próxima clase?

¿Cómo determinar si los estudiantes están aprendiendo?

Con la mirada el docente puede leer rápidamente la expresión del estudiante que no ha comprendido y también percibir si es necesario repetir una idea, hacer un alto para entablar un diálogo, acercarse a un miembro de la clase. Para poder prestar atención constante, deberán prepararse de manera que no tenga que depender demasiado de sus anotaciones o del libro de consulta.

Capítulo III. Cursos y Talleres Motivacionales para Potenciar el aprendizaje estudiantes universitarios

- Pida a los estudiantes que repitan la clase con sus propias palabras.
- Emplee varios casos breves para analizar.
- Haga preguntas que requieran que los estudiantes expresen su comprensión de los principios que se les está enseñando.

¿Cómo puede un maestro contribuir a un ambiente propicio para aprender?

- Establezca una relación con cada estudiante.
- Vístase apropiadamente.
- Salude cortésmente a sus estudiantes, sonriendo y si puede dele la mano.
- Comience de una manera que promueva la atención.
- Promueva el respeto mutuo.
- Promueva el entusiasmo por aprender algo nuevo.
- Emplee una variedad e métodos didácticos que promuevan la participación de los estudiantes
- Comparta sus sentimientos y experiencias.
- Establezca y mantenga ciertas normas.
- Sea comprensivo.

Para lograr que otros deseen aprender, nuestra enseñanza debe ser interesante. Para ayudarles a entender, nuestra enseñanza debe ser clara. Para ayudarles a retener lo que aprendan y a meditar en ello, nuestra enseñanza debe ser memorable. Éstas son las razones por las que debemos escoger cuidadosamente nuestros mé-

todos de enseñanza y emplearlos con eficacia: hacer que las lecciones sea interesantes, claras y memorables.

Pregúntese entonces, qué tal ha sido su desempeño como docente tomando en cuenta cada una de estas características.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO TAPIA, J., Motivación y estrategias de aprendizaje: Principios para su mejora en alumnos universitarios. En: GARCÍA, A. y MUÑOZ- REPISO, V. Didáctica Universitaria. Ed. La Muralla, 2001.

ALONSO TAPIA, J, Motivar para el aprendizaje, Edebé, Barcelona. Cap. 1 y 2. 1997

A. Ontoria. GÓMEZ J. MOLINA. (2004). Organizadores gráficos.

BUENO, J.A.; CASTANEDO, C. Psicología de la educación aplicada. Síntesis, Madrid, 1998.

CARRASCO, J.Bernardo (2005). Cómo aprender mejor estrategias de aprendizajes. Rialp. Madrid,

DÍAZ – BARRIGA, F y Hernández G. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. McGrawHill. México. 2002.

DURÁN, L. La motivación, factor determinante del éxito. En: Breves Universidad – Comunidad Escolar. No. 626, (2002).

FERNÁNDEZ Abascal, E.G. Manual de Motivación y Emoción. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces. 1995

FERNÁNDEZ, Lourdes. (2009). Pensando en la Personalidad. Habana, Cuba.

JONES, F., PALINCSAR, A, (2005). Estrategias para enseñar a aprender. AIQUE. Buenos Aires.

HUERTAS, J.A. Motivación: querer aprender. Argentina: Editorial AIQUE, 1997.

HUERTAS, J. A. “Motivación en el aula” y “Principios para la intervención motivacional en el aula”, en: Motivación. Querer aprender, Aique, Buenos Aires, pp. 291-379. 1996

LIEURY, Alain. Motivación y éxito escolar. Fondo de Cultura Económica, 2006

LYNN, Adele B. (2000). 50 Actividades para desarrollar la Inteligencia Emocional. Madrid, España. Editorial, Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

LUQUE, Linares Jorge. Autoimagen positiva-Personalidad positiva y Actitud Positiva.

MASLOW, Abraham. Motivación y Personalidad. Ediciones Díaz de Santos, 1991

MESTRE, J.M. y Fernández-Berrocal, P. (2007). Manual de inteligencia emocional. Madrid: Pirámide.

MONEREO, C. Estrategias de Enseñanza y aprendizaje. (1994) Formación del profesorado y aplicación en la escuela. Graó. Barcelona.

NISBET, J. Y SHUCKSMITH, J. (2009). Estrategias de aprendizaje. Santillana. Siglo XXI Madrid.

PALMERO, F.; Fernández-Abascal, E.G.; Martínez, F. y Chóliz, M. Psicología de la Motivación y la Emoción. Madrid: McGraw Hill. 2002

BIBLIOGRAFÍA

Psicología General. Compilación. Facultad de Ciencias Psicológicas, Universidad de Guayaquil.

PETRI, H.L. y Govern, J.M. Motivación. Teoría, investigación y aplicaciones. México: Thomson. 2006

POZO, J.I. Estrategias de aprendizaje (2006).

RIVIERÉ, Pichón. (2009). Psicología del Aprendizaje. Habana, Cuba. REEVE, J. Motivación y Emoción (3ª edición). México: McGraw Hill. 2002

ROCES MONTERO, C. et al. Relaciones entre motivación, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios. En: Mente y Conducta en situación educativa. Vol1, No.1 (1999). p. 41-50.

TORRE PUENTE Juan Carlos (2004). Aprender a Pensar y Pensar para Aprender.

VALENZUELA, Marco, Yolanda Ambriz. Inteligencia Emocional: como ser inteligentes manejando nuestras emociones. SCS & Coaching.

Sitios web consultados

<http://www.escuelatic.com/modules/news/article.php?storyid=20>

<http://www.monografias.com/trabajos11/metodos/metodos.shtml>

<http://www.mailxmail.com/curso-tesis-investigacion/metodologia-investigacion-cientifica-metodos>

<http://www.monografias.com/trabajos11/metodos/metodos.shtml>

<http://www.mailxmail.com/curso-tesis-investigacion/metodologia-investigacion-cientifica-metodos>
<http://www.mailxmail.com/curso-tesis-investigacion/metodologia-investigacion-cientifica-metodos>
<http://www.monografias.com/trabajos11/metods/metods.shtml>
(<http://www.monografias.com/trabajos15/metodos-ensenanza/metodos-ensenanza.shtml>
<http://www.monografias.com/trabajos40/metodo-matematicas/metodo-matematicas2.shtml>) (deepistemologiaymetodologia.blogspot.com/2005/05/el-diseo-de-investigacin.html
<http://www.mitecnologico.com/Main/InvestigacionDe-Campo>)
<http://www.mailxmail.com/curso-elaboracion-proyectos-investigacion/nivel-investigacion>
<http://www.mailxmail.com/curso-elaboracion-proyectos-investigacion/nivel-investigacion>
<http://espaciovirtual.wordpress.com/2007/08/11/101-terminos-de-investigacion-cientifica/>
<http://www.mailxmail.com/curso-elaboracion-proyectos-investigacion/nivel-investigacion>
<http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
<http://espaciovirtual.wordpress.com/2007/08/11/101-terminos-de-investigacion-cientifica/>
<http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
<http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>

BIBLIOGRAFÍA

- <http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-ti-pos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
- <http://antropologiasdelsur.galeon.com/diagnost.htm>
<http://www.slideshare.net/JESUSARMANDOHA-RO/investigacion-evaluativa>
- <http://www.slideshare.net/emilmichinel/marco-metodolgico1-presentation>
- <http://www.slideshare.net/emilmichinel/marco-metodolgico1-presentation>
- <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- <http://www.gobierno.pr/NR/rdonlyres/5CF-112BB-5811-4A9A-8D1E-1BA213C5EEF7/0/14Validez.pdf>

Uno de los esos factores claves para lograr atraer y mantener la atención de los estudiantes es la motivación, lo cual no siempre es fácil de lograr, precisamente esto es lo que se puede encontrar en este libro de la autora Yessica Geoconda Andrade Aveiga, quien a través de las páginas brinda a los docentes universitarios un conjunto de estrategias metodológicas motivacionales que faciliten la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando el interés y la autonomía académica.

El libro se estructurará en varias secciones, abordando aspectos teóricos y prácticos de la motivación en el aula universitaria. Este libro no solo ofrece teoría, sino también herramientas prácticas listas para ser aplicadas en el aula universitaria, con talleres adaptados a distintos contextos educativos.



digrafica.net

ISBN: 978-9942-7258-9-9



9 789942 725899