

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
IZTACALA**

**CARACTERÍSTICAS Y MODALIDADES  
PERCEPTUALES EN ALUMNOS DE  
BACHILLERATO**

**T E S I S A**

Que para obtener el título de:

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Presenta:

**ELIZABETH GALICIA CASTAÑEDA**

ASESORES:

ESTEBAN VAQUERO CÁZARES  
EDY ÁVILA RAMOS  
ROCIO TRÓN ALVAREZ

Los Reyes Iztacala, 2005.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# AGRADECIMIENTOS

*A MI DIOS*

*Agradezco tu fuerza espiritual, y el permitirme terminar una meta más, sobre todo por que ante las adversidades nunca me has abandonado.*

*A MI MAMITA LINDA  
LUCIA CASTAÑEDA  
HERNANDEZ*

*Quien me dio la vida y a través de ella respire por primera vez... Mamita gracias por amarme sin condiciones y por estar conmigo en las buenas y en las malas. Gracias por tu*

*A MI PAPIITO  
JESÚS GALICIA  
SALDAÑA*

*Por ser para mí una parte muy importante en mi formación ... Papito, gracias por ser mi papá y por quererme tanto.*

*A MI HERMANO  
JOSÉ*

*Por que es un motivo muy importante en mi vida. Te quiero mucho*

*A MI ABUELITO TOÑO (FINADO)*

*Por que en él vi figura de hombre integro y fuerte, constante en la lucha de vivir.*

*A MI ABUELITA JOSEFINA*

*Por que es una mujer sabia.*

*A MIS ABUELITOS ROSELIA Y JESÚS*

*Por que en ellos veo motivación en la lucha constante en la vida y en el trabajo.*

*A MIS TIAS GUILLE, CARMEN, LUPE, LETY, TOÑA, ESTELA,  
ISABEL Y MI TIO TOÑO.*

*Por ser hermanos y guías en mi proyecto de vida*

*A MIS PRIMOS Y SOBRINOS*

*A MI AMIGA MARISOL*

*Por ser una mujer con fuerza integra y constante en el progreso y por ser mi hermana.*

*A MI AMIGA YANYRA*

*JOSÉ ESTEBAN VAQUERO CÁZARES*

*Gracias por apoyarme y orientarme en la realización de esta tesina brindándome un ambiente jovial y un reconocimiento constante.*

*ROCIO YEDY*

*SRA. LILIA MORENO QUINTO, Dir. Gen. Del Colegio Mano Amiga*

*Por creer en mí, y por permitirme demostrar mis capacidades psicológicas como docente, brindándome confianza .*

*LIC. MARTHA DOMÍNGUEZ, LIC. MARÍA TRINIDAD MIRANDA Y  
PROFESORA MARISOL VAZQUEZ*

*Les doy gracias eternas por todo el apoyo que me han dado y por la confianza que depositan en mí elevando mi autoestima en momentos difíciles , conflictivos, de estrés y tristeza, por que además de ser personas con múltiples ocupaciones, siempre*

*A TODOS MIS ALUMNOS, GENERACIÓN 2002-2005 ,  
2003-2006, 2004-2007 DE NIVEL BACHILLERATO DENTRO  
DEL COLEGIO MANO AMIGA. ASÍ COMO LA  
GENERACIÓN 2004-2007 A NIVEL SECUNDARIA  
DENTRO DE LA MISMA INSTITUCIÓN.*

*Por que a través de ustedes, logré realizarme como Profesionista y  
aprendí a valorarlos y quererlos como personas con diferentes  
características perceptuales.*

*A TODA MI FAMILIA YA LAS PERSONAS QUE ME CONOCEN Y  
HAN DEPOSITADO SU CONFIANZA Y AMISTAD... A TODOS  
USTEDES GRACIAS.*

**" Eres lo que tu más profundo y vigoroso  
deseo es".**

**Como es tu deseo, es tú voluntad.  
Como es tú voluntad son tus actos.  
Como son tus actos es tu destino.**

**Anónimo.**

# ÍNDICE

	PAG.
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>1</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO 1 . LA PSICOLOGÍA EDUCATIVA.....</b>	<b>7</b>
1.1.1. <i>Psicología conductual o conductismo</i>	
1.1.2. <i>Cognoscitivismo</i>	
1.1.3. <i>Constructivismo</i>	
1.1.4. <i>El papel del Psicólogo como docente.</i>	
<b>CAPÍTULO 2 . LA PERCEPCIÓN.....</b>	<b>22</b>
2.1.1 <i>Estilos de aprendizaje</i>	
2.1.2 <i>Características de las modalidades perceptuales</i>	
2.1.3 <i>Características de las modalidades según como se procesa la información</i>	
2.1.3.1.1 <i>Activistas</i>	
2.1.3.1.2 <i>Reflexivas</i>	
2.1.3.1.3 <i>Teóricas</i>	
2.1.3.1.4 <i>Pragmáticas</i>	
<b>CAPÍTULO 3 . MOTIVACIÓN.....</b>	<b>40</b>
3.1.1 <i>Motivación individual</i>	
3.1.2 <i>Modelos de motivación</i>	
3.1.2.1.1 <i>Modelo homeostático</i>	
3.1.2.1.2 <i>Modelo incentival</i>	
3.1.3 <i>Formas de motivación</i>	
3.1.3.1.1 <i>Motivación por estimulación sensorial</i>	
3.1.3.1.2 <i>Diferencias individuales en la búsqueda de la estimulación</i>	
3.1.3.1.3 <i>Motivos para explorar y manipular</i>	
3.1.4 <i>Motivación social</i>	
3.1.5 <i>Motivación de logro</i>	
3.1.6 <i>Motivación cognitiva</i>	

- 3.1.6.1.1 Disonancia cognoscitiva
- 3.1.6.1.2 Teoría dual
- 3.1.6.1.3 Douglas McGregor

3.1.7 *La motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje*

**CAPÍTULO 4. CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA (EBNC) Y NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL (NTCL).....60**

4.1.1 *Normas de competencia*

4.1.2 *Componentes de un programa educativo con enfoque en competencias*

4.1.2.1.1 *Campo de aplicación*

4.1.2.1.2 *Requerimientos de evidencia*

4.1.3 *Capacitación y educación basada en normas de competencia.*

**CAPÍTULO 5 . EL PAPEL DEL PSICÓLOGO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA.....72**

5.1.1 *El nuevo docente*

**CONCLUSIÓN.....80**

**REFERENCIAS.....84**



## RESUMEN

El objetivo de este trabajo es describir y analizar las características perceptuales en alumnos de bachillerato que el psicólogo como docente debe considerar para el desarrollo intelectual y académico del mismo. Y la evaluación del papel que juega el psicólogo docente dentro de la competencia laboral.

En el presente trabajo se describen algunas definiciones de la Psicología Educativa desde la perspectiva del Conductismo, Cognoscitivismo y Constructivismo. Además se examina la importancia del Psicólogo como docente y la importancia de las características perceptuales y las modalidades con las cuales cuenta el alumno para procesar la información y se clasifican en cuatro categorías: activistas, reflexivas, teóricas y pragmáticas. Se describen los modelos de motivación individual como son el homeostático e incentival, la motivación social, de logro y cognitivo. Se considera importante el contexto de la educación basada en normas de competencia y técnica de competencia laboral. Se describe la evaluación que el psicólogo docente en su competencia laboral, se hace para lograr un desempeño competente en su que hacer cotidiano.

Se concluye que es de suma importancia la presencia de un psicólogo preparado en el aspecto docente, para que identifique y potencie las características perceptuales de los alumnos en una atención personalizada.

## INTRODUCCIÓN

Puede afirmarse que lo que hoy se conoce como el campo de la psicología Educativa, históricamente ha sido una construcción que se ha desarrollado a partir del supuesto de la relación entre una ciencia - la Psicología - y un campo de aplicación - la Educación -, de modo que en el devenir de sus interrelaciones la ciencia de la Psicología ha encontrado en la educación un campo fértil para “verificar” y a su vez, aplicar sus hallazgos científicos con el fin de resolver los problemas que aquejan al campo de la Educación. Simultáneamente, la Psicología ha recogido del campo educativo diversos problemas psicológicos que le han conducido a desarrollar métodos particulares para dar cuenta de tales fenómenos.

Es conveniente señalar que en la construcción de este campo del saber que es la Psicología Educativa se expresan las contradicciones que históricamente la ciencia de la Psicología ha enfrentado en su proceso constitutivo como saber científico. Así, resulta muy evidente que aún cuando en la actualidad, la discusión teórica en torno al objeto de estudio de la Psicología no se ha agotado y lejos se está de encontrar una síntesis que comprenda los diferentes discursos científicos que se han desarrollado en torno a lo psicológico; lo anterior no ha sido impedimento para teorizar e intervenir sobre la problemática de la educación lo que de algún modo ha contribuido a la construcción del saber práctico que se ha denominado Psicología educativa.

Es necesario resaltar que, pese a la aplicación de la ciencia psicológica a los problemas de la educación, algunos de ellos se siguen presentando e, incluso en algunos casos, se han agudizado sin que la aportación de la Psicología haya sido suficiente para solucionarlos. Lo anterior me ha conducido a visualizar a la educación como un proceso social inmerso en una estructura del ámbito laboral en el que muchos de sus problemas (reprobación, bajo aprovechamiento, deserción, desinterés escolar, etc.) están íntimamente vinculados con los procesos socioeconómicos y al poco interés de la educación personalizada, por tanto, son limitadas las posibilidades de enfrentarlos exitosamente dentro del ámbito escolar –pese a los esfuerzos y la aplicación adecuada de metodologías probadas científicamente-.

El psicólogo dentro de la rama de la educación, favorece en gran medida el avance, que cada una de los docentes, que laboran dentro de una institución, desarrollen las habilidades del alumnado para mejorar el desempeño, independientemente del nivel escolar .

El psicólogo cumple una importante función en el ámbito educativo ya que, como menciona Harrsh (1998), es un ser humano, es un profesional y es un agente de transformación social; y en este sentido puede dotar a la escuela de las herramientas necesarias para poder llevar a cabo la educación y de esta manera propiciar los cambios sociales que el país requiere.

Como se puede apreciar, la labor del psicólogo, es la de dotar a la escuela de herramientas que posibiliten la labor de enseñanza – aprendizaje.

Así, el objetivo del presente trabajo es describir y analizar algunas de las características perceptuales de alumnos de bachillerato que el psicólogo como docente debe considerar para el desarrollo intelectual y académico del mismo y la evaluación del papel que juega el psicólogo docente dentro de competencia laboral para incrementar la validez del aprendizaje significativo.

En el capítulo uno se describe el desarrollo de la Psicología Educativa desde diferentes posturas considerando el papel del Psicólogo como docente. En el capítulo dos se definen los conceptos de percepción y los estilos de aprendizaje, características y modalidades perceptuales. En el capítulo tres se describen diferentes tipos de motivación así como sus efectos en el aprendizaje. En el capítulo cuatro se analiza el contexto de la educación basada en normas de competencia y norma técnica de competencia laboral. En el último capítulo se analiza el papel del Psicólogo docente en la educación basada en normas de competencia.

## **CAPÍTULO 1**

### **LA PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

La psicología educativa, se aboca a la tarea de estudiar condiciones y métodos que faciliten los procesos de aprendizaje y factores emocionales que se involucren. Algunas de las funciones son el realizar estudios de evaluación vocacional, construir instrumentos de medición y evaluación de personalidad, instrumentar programas y conducir dinámicas tendientes a promover el desarrollo de las personas que colaboran y están relacionadas con el aprendizaje (Harrsch, 1985).

Se considera al psicólogo como un apoyo para que se cumpla el objetivo que cualquier institución busque, de lograr que los estudiantes se superen y continúen avanzando hacia la meta final, que es la conclusión de sus estudios.

La educación en el ser humano es una necesidad vital que le permite desarrollarse y es considerada como “el proceso por el que la sociedad transmite a un nuevo integrante los valores, creencias y conocimientos que hará posible su comunicación con la sociedad (Woolfolk, 1990).

Woolfolk (1999) señala que la psicología Educativa está íntimamente relacionada con lo que sucede en cualquier situación en la que aprende la gente, por su parte Cooll (1995) afirma que responde al convencimiento de que la aplicación

coherente de los principios psicológicos puede ser altamente beneficiosa para la educación y enseñanza, contribuyendo con sus aportaciones a una mejor comprensión, planificación y mejora de los procesos educativos en una perspectiva multidisciplinar, incluyendo conocimientos de naturaleza teórico – conceptual, de planificación y diseño y de intervención práctica.

Para Ausubel (1987), la Psicología Educativa trata con aquellas propiedades del aprendizaje que pueden relacionarse con las maneras eficaces de efectuar cambios cognoscitivos estables que tengan valor social.

Good (1983) describe que las áreas de estudios de la psicología educativa son los objetivos educativos, el desarrollo, personalidad y aptitud del estudiante, el proceso de aprendizaje, la psicología de los métodos de enseñanza, la dinámica social, el manejo y el sillón de clases y la evaluación de los resultados, indica que una buena enseñanza requiere de dominio de tres áreas: 1). Habilidades conceptuales, 2). Habilidades de enseñanza y 3). Habilidades de toma de decisiones.

Woolfolk (1990) refiere que la meta principal de la psicología educativa es comprender los procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo la investigación la mejor herramienta para lograrlo.

La psicología educativa, comienza a nutrirse de los conocimientos generados en diversas escuelas teóricas como el Conductismo, la Gestalt, el Cognositivismo, el

Psicoanálisis, etcétera, así como de los avances en la teoría de la educación y el énfasis en los aspectos evolutivos y motivacionales de los educandos (González, 2003).

Varios autores de la psicología de la educación coinciden en señalar que esta ciencia naciente se enriqueció principalmente de tres ramas o vertientes (Hernández, 1998). En ellas se puede ver claramente la aportación de las escuelas, teorías y aproximaciones mencionadas, así como algunas concepciones provenientes de la pedagogía. Las vertientes a las que se refieren son:

- El estudio de las diferencias individuales (Psicología diferencial) relacionada con el enfoque psicométrico.
- Los estudios de Psicología evolutiva o del niño y
- La Psicología del aprendizaje.

Psicólogos como James (1842 – 1910), quien en su libro “Principios de Psicología” analiza el estudio de los problemas psicopedagógicos. Cattell (1869 – 1944), dedicó parte de su labor científica al estudio de las diferencias individuales especialmente aquellas que estaban ligadas al campo de la educación. Su trabajo más relevante se centró en la investigación sobre memoria, tiempo de reacción y discriminación perceptual utilizando test mentales (Hernández, 1998).

La psicología evolutiva se centró en los estudios sobre el niño y su desarrollo, uno de los nombres más importantes en este campo es el de Dewey (1859 – 1952),

quien propone una visión genética del desarrollo psicológico en el que se integraban los aspectos biológicos (la maduración) con los sociales (la emotividad y la socialización) a partir del materialismo dialéctico.

Finalmente, con relación a la psicología del aprendizaje según Beltrán y Bueno (1997), uno de sus principales promotores fue E. L. Thorndike (1874 – 1949), quien por muchos es también considerado el padre de la psicología educativa. Thorndike dedicó gran parte de su obra a la investigación experimental y a partir de ella estableció sus Leyes de Efecto, la disposición y la práctica. Para Thorndike era importante saber cómo lograr cambios en la conducta de los individuos a partir de un material educativo, qué procedimiento había que seguir, qué medios y métodos se debían utilizar. Esto fundamentó las principales preocupaciones de la Psicología Educativa actual que se refieren a cómo valorar el conocimiento de un sujeto, como formular objetivos instruccionales y cómo facilitar el proceso de adquisición de conocimientos.

Con este panorama histórico y de acuerdo con Watson (1961), los aportes más importantes para el desarrollo de la Psicología de la Educación fueron:

- Que se reorientó su enfoque y se organizaron cursos sobre el estudio del niño
- Se incorporaron este tipo de estudios al ámbito formal y universitario
- Se establecieron las medidas de rendimiento que permitieron identificar algunas deficiencias en la enseñanza debidas a la calidad de la misma
- Se demostró que era posible controlar y medir el aprendizaje, así como identificar y estudiar las variables involucradas en este proceso, tales como las



diferencias de edad, la distribución de la práctica, el conocimiento de los resultados, el grado de organización del material y la transferencia.

- Se publicó el primer manual de Psicología de la Educación

De esta manera la psicología educativa cambia radicalmente ya que a partir de todas estas aportaciones pasa de ser una simple acumulación de opiniones, a una ciencia formal con una metodología adecuada, con datos objetivos y logros en su propio campo a través de la investigación cuantitativa.

La contribución específica de las corrientes al campo de la Psicología Educativa son las siguientes:

#### 1.1.1. PSICOLOGÍA CONDUCTUAL O CONDUCTISMO

Surge en la década de 1920 con los trabajos de Watson, quien le dio el carácter de ciencia formal al introducir el método científico y basar su investigación únicamente en los procesos observables de la conducta. Sin embargo, no fue hasta las décadas de 1940 y 1960 cuando adquiere su máximo desarrollo con los trabajos de B. F. Skinner (1904 – 1990) y su análisis experimental de la conducta. Para Skinner y los conductista, una tarea fundamental de la Psicología consistía en descubrir las leyes y principios del medio ambiente que controlan el comportamiento de los organismos. Es así que a partir de las investigaciones que realizan especialmente en investigación básica generaron los principios de reforzamiento, control de estímulos, programas de reforzamiento y complejidad acumulativa, también desarrollaron procedimientos para enseñar conductas como:

modelamiento, encadenamiento, principio de Premack y economía de fichas, y procedimientos para decrementarlas como: costo de respuesta, tiempo fuera, desvanecimiento, saciedad, reforzamiento de conductas alternativas y sobre corrección. Todos estos conocimientos fueron después llevados o extrapolados al campo de la educación en lo que se llamó el análisis conductual aplicado a la educación.

### 1.1.2. COGNOSITIVISMO

El surgimiento de este enfoque se ubica en los años 30's y su principal exponente es el biólogo francés Jean Piaget (1900 – 1980) con sus trabajos sobre la génesis y el desarrollo de las funciones psicológicas. Piaget estaba muy interesado en conocer el proceso de la génesis y desarrollo de las funciones psicológicas ya que según él existía una continuidad entre las formas de organización de orgánicas (la vida) y las formas de organización racional (pensamiento), este planteamiento genético – evolutivo sostenía que el único vehículo para comprender la interacción del sujeto con el medio era mediante la acción, ya que de ésta dependen el desarrollo de la cognición así como su supervivencia biológica. Según Piaget, el sujeto actúa para conocer el objeto y éste es el principio fundamental que rige toda interacción entre sujeto y objeto en el proceso de conocimiento. Además, dichas acciones son producto de patrones de organización interna o esquemas que existen dentro del sujeto, los cuales a su vez forman estructuras de marcos a través de los que puede éste incorporar la nueva información.

Piaget sugiere que se pueden identificar tres etapas básicas que finalizan en estados de equilibrio en el niño. Estas son: la etapa sensoriomotora que se da entre los 0 a los 2 años y que implica la transformación de esquemas reflejos en hábitos simples y complejos hasta llegar a los primeros actos inteligentes en los que el niño persigue un fin determinado de antemano, así también, a nivel afectivo, se desarrolla el proceso de diferenciación que lo hace considerarse ya como un objeto más del mundo que le rodea. La etapa de las operaciones concretas que va desde los 2 a los 12 años y en las que el niño puede realizar actividades semióticas como el lenguaje, el juego simbólico, la imagen mental y el dibujo aunque su razonamiento tiene aún una lógica unidireccional. Su pensamiento es egocéntrico y su inteligencia intuitiva. Dentro de esta misma etapa, del periodo comprendido entre los 8 y 12 años, comienzan los razonamientos mediante conceptos, los niños son capaces de clasificar, seriar y comprender la noción de número. En esta etapa pueden establecer relaciones cooperativas y tomar en cuenta el punto de vista de los demás. Finalmente Piaget menciona la etapa de las Operaciones Formales que va desde los 13 a los 16 años, y en donde el adolescente construye esquemas operatorios formales, su pensamiento se vuelve más abstracto, hipotético – deductivo, está equipado para desarrollar planteamientos de experimentación complejos, plantear hipótesis y controlar las variables involucradas para poder comprobarlas o refutarlas.

Los seguidores de este enfoque están muy interesados en las representaciones mentales y el papel que juegan dentro de la actividad humana. A pesar de que se lograron importantes avances a lo largo de los años, éste toma mayor fuerza

gracias a la aparición de las computadoras pues de alguna manera toman como modelo de análisis una analogía entre el funcionamiento de la mente humana y la computadora. Para ellos, ambos son sistemas de procesamiento de símbolos y por tanto la forma en que se lleva a cabo este procesamiento puede ayudarnos a explicar más claramente cómo influyen las construcciones internas de los sujetos en su interacción con el mundo externo. Debe quedar claro que los seguidores del Cognositivismo en ningún momento afirman que la mente humana y la computadora sean lo mismo, sino que simplemente se valen de esta analogía como un recurso metodológico y análisis.

Para los cognoscitivistas el sujeto no es simplemente un receptáculo vacío que acumula sus representaciones internas a través de sus impresiones sensoriales, sino que éste tiene una participación definitoria ya que organiza sus representaciones dentro de su propio sistema cognitivo general. El individuo elabora sus representaciones internas (ideal, conceptos, planes, etc.) y éstas a su vez determinan la actividad que éste realiza. Desde esta perspectiva, el comportamiento no está exclusivamente determinado por el medio ambiente, sino que en él intervienen las representaciones internas que hace el propio sujeto.

El modelo teórico más aceptado dentro de este enfoque es el de E. Gagné (Hernández, 1998). En este modelo se establecen los elementos de estudio básicos como: la existencia de receptores localizados en los órganos de los sentidos; memoria sensorial que es el sistema de registro de información que poseen cada uno de los órganos de los sentidos y que se encarga de seleccionar

la información que recibe el sujeto para después almacenarla en la memoria de corto plazo o desecharla según su relevancia; memoria de corto plazo o memoria de trabajo, que se ubica en el cerebro y es donde ocurren todos los procesamientos conscientes. Esta memoria tiene una duración de 30 sg. Como máximo, una capacidad de hasta 7 unidades de información, la cual es principalmente de tipo fonético y articulatorio. Además tiene la característica de que la información que allí se almacena puede ser reemplazada muy fácilmente por información nueva, a menos que se ejecute el proceso de repaso: memoria de largo plazo que tiene una capacidad de almacenaje y duración ilimitada, almacena principalmente información episódica, semántica, procedimental, condicional y autobiográfica, y tiene la característica de no ser siempre la copia exacta de información recibida del medio externo, sino que en su mayor parte se conforma por interpretaciones elaboradas por el propio sujeto; generador de respuestas que es donde se organiza la secuencia de respuesta del sujeto hacia el entorno; efectores que son los órganos musculares y glándulas que efectúan las respuesta; control ejecutivo y expectativas, conformados por funciones como la retención, la atención, percepción, estrategias de procesamiento, la búsqueda y recuperación.

### 1.1.3. CONSTRUCTIVISMO

Este enfoque comenzó a llamar la atención a finales del los años 60's a los profesionales de la educación debido al gran potencial que ofrecía para el terreno educativo, basados sobre todo en el trabajo desarrollado por Jean Piaget (1900 – 1980).

Con respecto a la educación, el constructivismo considera que ésta es parte de un proceso sociocultural mediante las distintas generaciones transmiten saberes y contenidos valorados culturalmente, mismo que se ven expresados en los diferentes currículos de los diversos grupos humanos. Sin embargo, para que esta transmisión de contenidos y saberes se lleve a cabo con éxito, es necesario que el instructor presente y organice los contenidos de tal forma que los alumnos puedan encontrarles un sentido y un valor funcional para aprenderlos. Esto significa que los procesos didácticos deben ser planeados y organizados de tal forma que puedan recrear las condiciones mínimas para lograr aprendizajes significativos. Asimismo, requiere también de otros elementos como la creación del contexto propicio donde el estudiante puede intervenir activamente con su dimensión cognitiva (conocimientos previos) y motivación – afectiva (disposición para aprender y creación de expectativas para hacerlo significativamente) y que además el alumno desarrolle habilidades intelectuales y estrategias que lo ayuden a conducirse eficazmente dentro de cualquier situación de aprendizaje. Resumiendo el aporte más importante del Cognositivismo en la educación son los conceptos de “aprendizajes significativos con sentido” y el “desarrollo de habilidades estratégicas generales y específicas de aprendizaje”.

Los exponentes más importantes de este enfoque fueron Bruner (1915) con sus estrategias de “Aprendizaje por Descubrimiento” y “Currículo para pensar”, y Ausubel con la teoría de “Aprendizaje Significativo o de la Asimilación”.

Otras aportaciones de este paradigma son las Teorías de la instrucción de Bruner y Ausubel, la teoría del aprendizaje Escolar de Ausubel, Rumhart y otros, la tecnología instruccional de Richard, Hartley y otros; los procesos Metacognitivos de Flavell, Garner y Pressley; los sistemas Expertos y Programas de Enseñanza inteligente de J: S. Brown, Anderson y Clancey; los programas de enseñanza de estrategias cognitivas y programas para enseñar a pensar de Damsereau, Weinstein y otros; los Estilos y enfoque de aprendizaje de Entwistle, y Merton y otros; y la investigación sobre pericia y sus implicaciones educativas de Glaser (Hernández, 1998).

Ahora bien, ¿Cuál es el papel del psicólogo en la docencia?, a continuación se mencionan algunas de las características que debe cubrir para fungir como docente en cualquier ámbito, principalmente en el nivel medio superior.

#### 1.1.4. EL PAPEL DEL PSICÓLOGO COMO DOCENTE.

Según Correa (2003), el profesor en su labor docente debe conocer todas las actividades en las que debe participar. Sin embargo, verdaderamente las conoce, o hace como que no las conoce o simplemente hace como que las realiza, verdaderamente se necesita un análisis crítico de esta situación, debido a que esto se ha vuelto una situación cotidiana.

Magaña (1998) menciona que la educación de calidad debe generarse en el aula, pero con el compromiso de los directivos y maestros de cada plantel escolar. En el salón de clases se debe cumplir la legislación, la normatividad, los planes y programas de estudio, y el calendario escolar, el maestro debe planificar adecuadamente su trabajo debe usar una metodología moderna, con la utilización de nuevos textos y materiales, los alumnos deben ser participantes activos. El maestro debe convertirse en el protagonista principal de la transformación y mejoramiento de la educación. Todos los factores que intervienen en la educación y todos los cambios, reformas y renovaciones para modernizar la educación han de apuntar hacia el objetivo general de incrementar los niveles de calidad del sistema escolar, hoy en un nuevo acuerdo nacional en la política educativa se ha de concentrar el compromiso de todos para asegurar a los mexicanos una educación de calidad.

Una educación de calidad es lo que los maestros buscan y es lo que los padres de familia exigen y es lo que los alumnos necesitan (Magaña, 1998). Para esto es necesario que en cada escuela se organice y formule un plan de trabajo utilizando las herramientas con las que se cuenta, para plantearse objetivos reales que sean posibles de realizar, y esto motive a seguir participando, en dichos objetivos, es necesario que participen: autoridades, profesores, padres de familia y todo personal involucrado en el proceso.



Ada (1984) menciona que la persona que elige ser docente, tiene que ser capaz de ayudar a los estudiantes a lograr y alcanzar sus objetivos. Donde el alumno llegue a ser alguien que aprenda de manera crítica y sea capaz de evaluar información, que esté en condiciones de utilizar ese saber con flexibilidad cuando se encuentre en situaciones nuevas. Alguien que haya adquirido el gusto de saber de suerte que aprenda durante toda la vida. Semejante estudiante sería un ciudadano digno de estima y capaz de desempeñar un papel positivo en una comunidad o en una nación. Por lo que en los docentes se buscaría que tuvieran conocimiento muy particular de su disciplina, cualidades o actitudes especiales frente a los estudiantes, a educadores dotados de preparar y presentar material de enseñanza.

El maestro es parte fundamental en el proceso enseñanza – aprendizaje. Como menciona Pullinas (1999), el maestro debería saber más que sus alumnos.

Sin embargo, esto no es una regla, pero tienen conciencia de la profunda ignorancia que aún existe, tanto en docentes como en alumnos, muchas ocasiones se menosprecia los conocimientos de los alumnos o se exige demasiado y que es lo que se espera de un estudiante. Un maestro deber ser objetivo e imparcial, pero probablemente, lo mejor de la enseñanza es muy parecido a una aventura amorosa, ya que esto podría explicar lo que sucede día con día en tantos salones con tantos maestros.

Es importante recordar los elementos que necesita cubrir un docente para formar a sus alumnos, sin embargo, es necesario analizar todos aquellos aspectos subjetivos y objetivos que se mezclan e interfieren en el proceso enseñanza – aprendizaje. Muchas ocasiones no nos hemos dado cuenta de que verdaderamente estarán involucrados todos aquellos aspectos en la calidad de la enseñanza. Ya que el docente antes de entrar a su aula de trabajo no podrá desprenderse de toda esa historia que trae consigo, la carga de trabajo diaria, la manera de vivir su vida diaria, su formación profesional, sus satisfacciones o insatisfacciones. Con todos estos aspectos el docente no todos los días entrará al salón consciente de la responsabilidad que tiene como guía o modelo a seguir o formador de ciudadanos, que posteriormente estarán coordinando diferentes actividades en nuestra sociedad, a nosotros mismos o a otras generaciones.

A todo esto algo muy importante en el desarrollo psicológico del alumno son las repercusiones que existen en él, en función de una enseñanza que alcance cubrir cada una de las expectativas de estos adolescentes.

Valero (1998) manifiesta que en pocas escuelas predomina la rutina, el cansancio y el aburrimiento. Es interesante ver una aula en donde el maestro se ausenta de la clase, y al instante se percibe un ambiente de liberación que se traduce en indisciplina. Hay muchos maestros y cantidad de alumnos que ven la escuela con antipatía, como un lugar casi tormentoso. Los sistemas que rechaza la escuela del futuro son: los coercitivos, los expositivos, repetitivos, los exámenes, los dictados a la antigua, considerando al alumno como objeto con obligaciones y sin

derechos. Que se está haciendo en la actualidad, tal vez se sabe que se necesita, pero aún no estamos preparados para realizarlo, o tal vez se está exigiendo algo que aún no se puede llevar a cabo.

Si el docente no logra motivar al alumno con la propia adquisición del conocimiento entonces, tendrá que recurrir a otras estrategias no tan convincentes utilizando la disciplina obligatoria en donde el aprendizaje pasa a ser un aspecto más de su desempeño docente y no su objetivo primordial.

Muchas ocasiones el docente, dentro de su práctica cotidiana no se percata la gran influencia que tiene en sus alumnos y como a su vez ellos pueden planear a futuro dependiendo de cómo perciban la realidad escolar. La calidad de vida del docente actualmente está convertida en un gran dilema debido a la situación que se vive en nuestro país y en el mundo de competencia.

Cabría mencionar que todos los aspectos que se han venido mencionando, en cuanto al docente repercutirán en el alumno, y es necesario analizar todos los elementos dignos de tomar en cuenta y así poder contemplar la parte del alumno, docente y hasta los padres de familia, así como otros factores que sean necesarios tomar en cuenta.

## **CAPÍTULO 2**

### **LA PERCEPCIÓN**

Todos aprendemos a través de cinco sentidos corporales, con ayuda de los cuales conocemos el mundo: los sentidos de la vista, el oído, el olfato, el gusto y el tacto. Pero pronto descubrimos que el asunto de los cinco sentidos no puede ser tan sencillo, ya que por ejemplo el olfato y el gusto dependen estrechamente el uno del otro, y habría que designarlos mejor como un sistema sensorial común (Bartley, 1975).

La psicología moderna apenas habla de sensaciones, pero sí de percepciones, designando por éstas, la aceptación en el cerebro de un animal de una información preexistente (Guski, 1992). Tales informaciones están parcialmente en nosotros (por ejemplo, a través de la tensión de nuestros músculos) y en parte fuera de nosotros (por ejemplo, a través de la aproximación de un coche).

En general, entendemos por “percibir” a un proceso activo, en el que no sólo participan los órganos respectivos, que transforman la energía física del mundo interior o externo en la energía química o eléctrica, en donde participan los órganos que controlan los movimientos y cuidan, por ejemplo, de que los ojos puedan dirigirse a determinadas cosas del mundo exterior (Furgus, 1989).

Durante millones de años los sistemas de percepción se han adaptado a los cambios de las condiciones ambientales y a las posibilidades perceptivas, exactamente igual que a la inversa, las posibilidades de actuación también se fueron acomodando al cambio de las condiciones ambientales y de las posibilidades perceptivas (Guski, 1992).

### 2.1.1. ESTILOS DE APRENDIZAJE

El desarrollo humano, desde el punto de vista evolutivo, hace énfasis en las etapas por las que pasan las personas durante toda su vida. El hecho de contar con un grupo de alumnos de edades semejantes de ninguna manera asegura su homogeneidad, es decir, cada individuo es único pese a su pertenencia en la etapa de desarrollo en la que se encuentra, esta diferencia se hace palpable principalmente en el campo de aprendizaje, donde los individuos perciben y procesan el conocimiento de manera diferente (Gagné, 1991).

Las personas diferimos en cuanto a nuestros intereses, capacidades, temperamentos y estilos cognoscitivos. La velocidad de capacitación es diversa como también lo es el estilo con que procesamos la información que recibimos a través de los sentidos.

Este amplio aspecto de diferencias individuales tiene su origen en las interrelaciones de los factores heredados y el medio ambiente. De igual manera todos los individuos utilizamos los diferentes sentidos para percibir. Sin embargo,

algunos tienen preferencias por uno y otro, estas preferencias determinarán cómo un individuo presenta y recibe la información y son estas preferencias las que a su vez determinan los estilos de aprendizaje. Es decir, no todas las personas utilizan el mismo canal sensorial para aprender. Algunas personas prefieren ver el material, otras prefieren oírlo y otras más necesitan moverse, tocar y hacer para aprender (Sánchez, 1997).

Estudios realizados en los últimos 10 años en Estados Unidos revelan que aproximadamente el 40% de la población aprende visualmente, es decir, a través de imágenes, dibujos y graficas; otro 40% prefiere hacerlo por medio de historias, conferencias y cuentos; y el restante 20% aprende kinestésicamente, es decir, a través del movimiento, haciendo y tocando, o bien cuando lo que aprende está relacionado con los sentimientos (Muñoz, 2003).

El psicólogo educativo no pueden complacer, frente a grupo, a cada uno de los integrantes todo el tiempo. Lo que si puede hacer es complacer a una parte de los alumnos durante un tiempo y procurar que esa parte de los alumnos vaya cambiando constantemente de manera que todos los estilos de aprendizaje sean atendidos.

Un buen docente debe enseñar por lo menos de tres maneras: con imágenes, con sonidos así como con sensaciones y movimientos.

Con la finalidad de que sea más fácil identificar los diferentes estilos de aprendizaje, a continuación se presentan las características más relevantes de

dos modalidades de aprendizaje: la perceptual y la de procesamiento de información (Sánchez, 1997).

### 2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS MODALIDADES PERCEPTUALES.

Chamorro (2002) señala algunas modalidades para reconocer la importancia que revisten los estilos de aprendizaje en un proceso formativo y la necesidad de atenderlos debidamente para propiciar y garantizar con mayor certeza el aprendizaje de todo el grupo. Esto se observa en la tabla 1.

*Tabla 1. Modalidades de aprendizaje visual, auditiva y kinestésica.*

Características	Modalidades		
	Visual	Auditivo	Kinestésico
Movimiento corporal	Fijo	Rítmico	Mucho movimiento
Voz	Rápida	Metrónomo	El más lento
Memoria	Recuerda lo que vio. Recuerda las caras. Olvida nombres, escribe las cosas.	Recuerda lo discutido. Recuerda nombres, olvida caras, recuerda por	Recuerda mejor lo que hizo.

		repetición auditiva. Memoriza por pasos, secuencias.	
Imaginación	Piensa en imágenes mentales, visualiza detalles.	Sub vocalización Piensa en sonidos. Los detalles no son tan importantes.	Tiende a actuar, se guía por la intuición.
Distracción por:	Se distrae por un desorden visual, o movimiento.	Se distrae fácilmente por sonidos.	No pone atención a lo visual, la presentación auditiva lo distrae.
Solución de problemas	Deliberado, planea, organiza sus pensamientos escribiéndolos.	Habla acerca de problemas, de alternativas verbales.	Ataca los problemas físicamente, impulsivo, no tiende a planear.
Relación ante situaciones nuevas.	Ve a su alrededor examina la estructura.	Habla acerca de la situación, pros y contras.	Toca las cosas, siente y manipula.
Caligrafía	Tiende a ser buena, la apariencia es muy importante.	Tiende a hablar mejor que lo que escribe y habla mientras escribe.	Tiende a presionar mucho al escribir.



Comunicación.	Callado, se impacienta al tener que escuchar por un largo período de tiempo describe al hablar.	Disfruta al escuchar pero disfruta más al hablar. Sus descripciones son largas, pero repetitivas, le gustan las discusiones.	Hace ademanes al hablar, no escucha bien. Está de pie, cerca de la persona con quien entable una comunicación.
Estilos de aprendizaje	Aprende viendo, observando demostraciones.	Aprende a través de instrucciones verbales de él o de otros, discutiendo, probando alternativas verbalmente.	Aprende haciendo, moviéndose, escribiendo, construyendo y/o manipulando.
Lectura	Le gusta la descripción, interrumpe su lectura para imaginar la escena. Lee con velocidad.	Disfruta el diálogo y las obras de teatro, le gusta leer en voz alta y lee lento debido a que sub vocaliza o mueve los labios.	Prefiere historias de acción se mueve al leer. Sigue las líneas con el dedo.

Ortografía	Reconoce las palabras por su configuración, se confunde al escribir palabras nunca antes vistas.	Escribe las palabras por como suenan, por sus fonemas.	Frecuentemente tiene mala ortografía, escribe las palabras según se "sienten".
------------	--	--	--

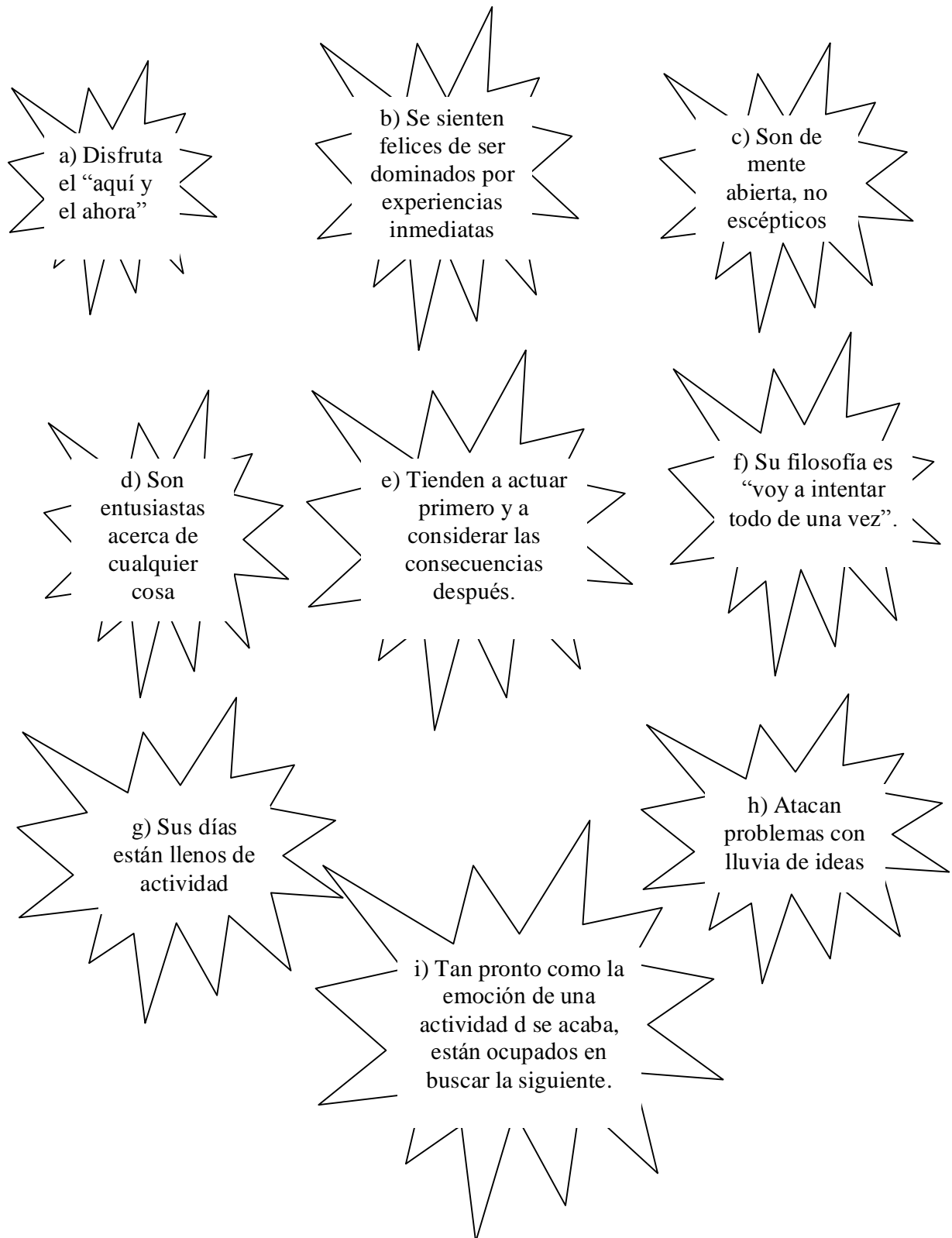
### 2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS MODALIDADES SEGÚN COMO SE PROCESA LA INFORMACIÓN.

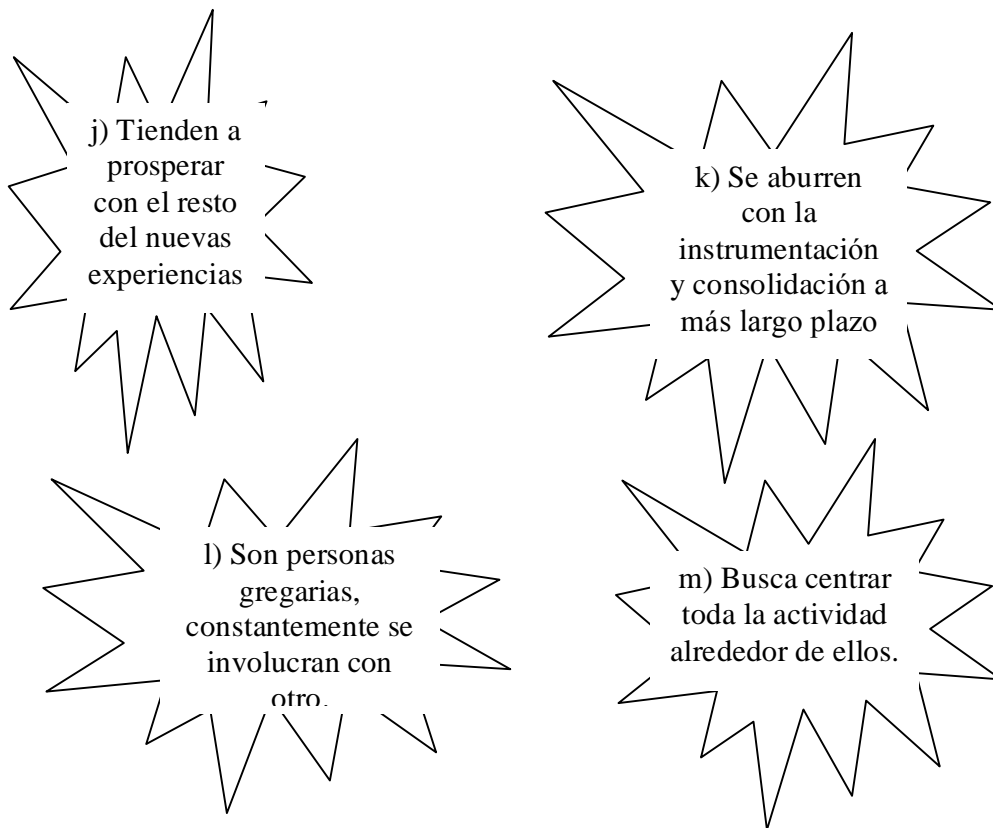
Además de la clasificación basada en los sistemas de representación, observemos las figuras 1, 2, 3 y 4, que muestran la existencia de otras características que aluden en la forma en que se interactúa con el objeto de conocimiento.

En estas figuras se representa de manera gráfica como una persona dentro del aula de clases expresa sus características de manera conjunta logrando un mayor aprendizaje. Son los activistas, los reflexivos, teóricos y pragmáticos.

### 2.1.3.1.1. ACTIVISTAS (CARACTERÍSTICAS)

Fig. 1. Características de modalidades de personas activistas de a) – m).





Los activistas se involucran totalmente y sin prejuicio en nuevas experiencias.

Aprenden mejor en actividades donde:

- Existen nuevas experiencias / oportunidades/ problemas.
- Puedan absorberse en actividades cortas, como juegos de negocios, tareas en equipos de trabajo competitivo, ejercicios de actuación de roles, dramatización.
- Hay emoción /drama / crisis y las cosas cambian con una variedad de diversas actividades a emprender.
- Tengan visibilidad de primer plano, por ejemplo: puedan “prescindir” juntas, liderar discusiones, dar presentaciones.
- Les sea permitido expresar ideas sin coacciones de políticas o estructuras o facilidad.

- “Agarran al toro por los cuernos” por ejemplo: cuando se establece un reto con recursos inadecuados y condiciones adversas.
- Estén involucrados con otras personas, por ejemplo: obteniendo ideas de otros, resolviendo problemas como parte del equipo.

Se les dificulta aprender en actividades donde:

El aprendizaje implica un rol pasivo: escuchar lecturas, monólogos, explicaciones, declaraciones de cómo deben hacerse las cosas leer, observar.

Se le indique que retrocedan y no participen.

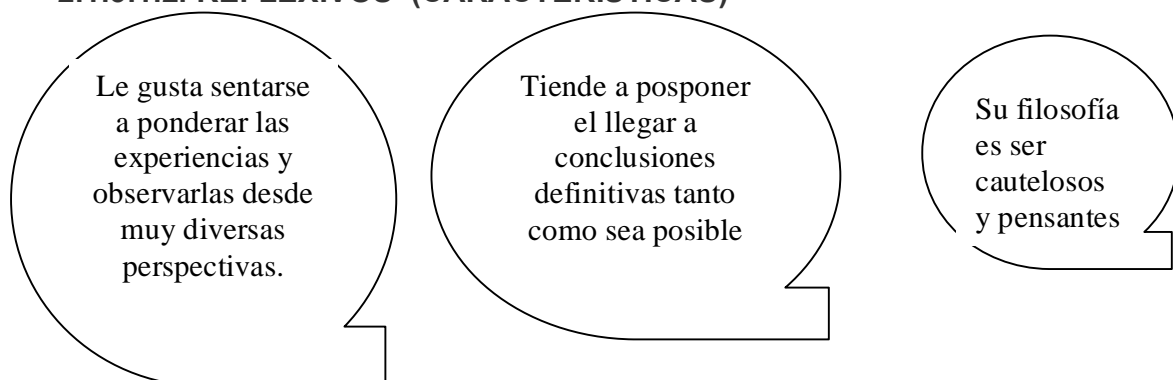
Se solicita que asimilen, analicen e interpreten cantidades de información “desordenada”.

Se les solicita que realicen un trabajo solitario: leer, escribir, pensar por sí solos.

Se les solicita que evalúen de antemano lo que aprenderán, y que valoren posteriormente lo que han aprendido.

Se le ofrecen declaraciones que ven como “teóricas”: explicación de causa o antecedentes.

#### 2.1.3.1.2. REFLEXIVOS (CARACTERÍSTICAS)



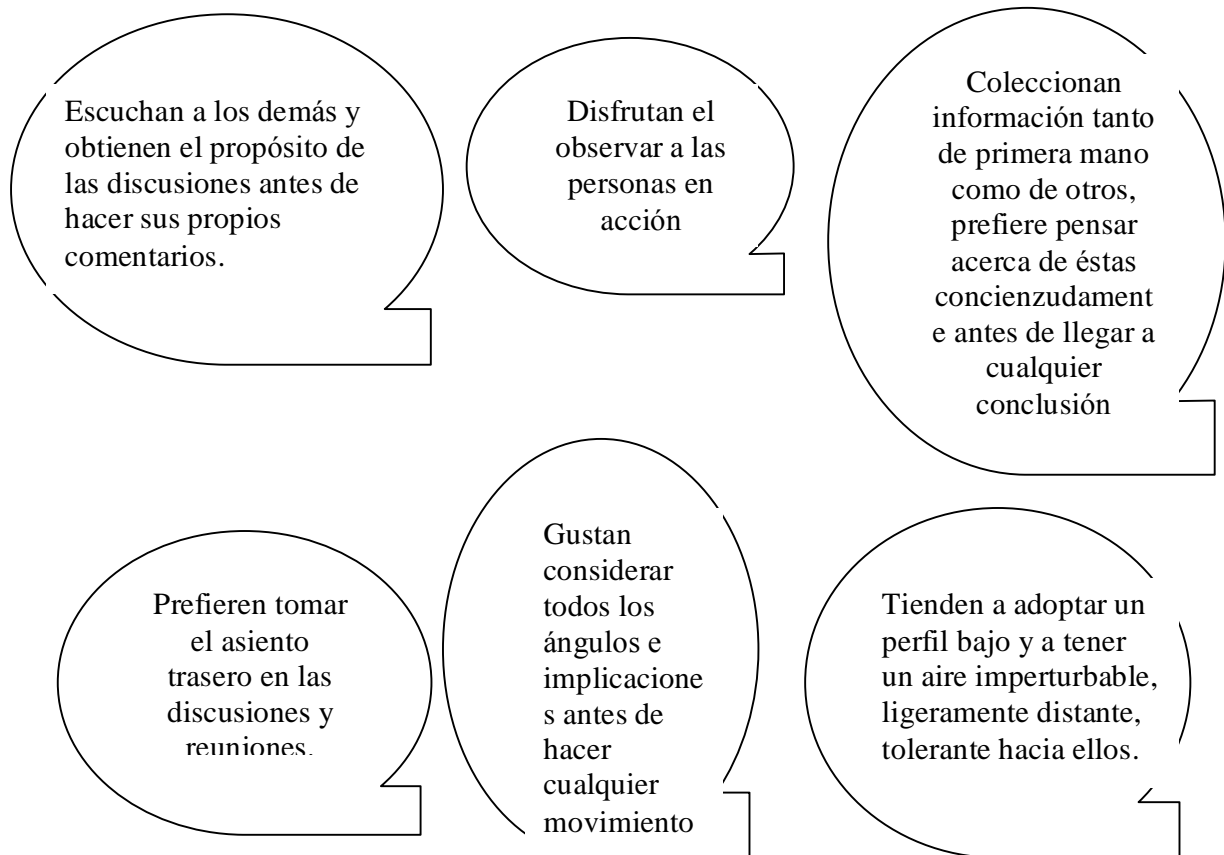


Fig. 2. *Características de modalidades de personas reflexivas.*

Los reflexivos aprenden mejor en actividades donde:

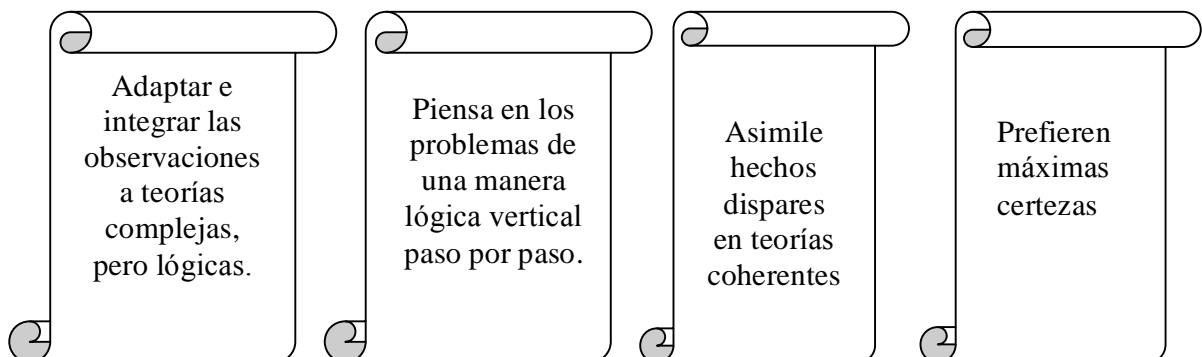
- Les es permitido o se les fomenta observar / pensar/ rumiar sobre las actividades.
- Se les pide que retrocedan en los eventos y escuchen / observen: observando un grupo trabajando, tomar un segundo plano en una junta, observar una película o video.
- Se les permite pensar antes de actuar, asimilar antes de comentar: tiempo para preparar, oportunidad de leer por anticipado un breve informe con información antecedente.

- Tienen oportunidad de revisar cuidadosamente análisis y responder.
- Se les ayuda a intercambiar puntos de vista con otras personas sin peligro: por acuerdo previo, dentro de una experiencia de aprendizaje estructurada.
- Puede llegar a una decisión a su propio tiempo sin presión y apretadas fechas límite.

Se les dificulta el aprendizaje en actividades donde:

- Sean forzados al primer plano: actuar como líder / presidente del consejo, a actuar roles frente a espectadores.
- Sean lanzados a hacer algo sin previo aviso: producir una relación instantánea, generar una idea que vaya más allá de sus capacidades.
- Se les dé información suficiente sobre la cual fundamentar una conclusión.
- Se les den instrucciones con poca información de cómo deberían ser las cosas.
- Estén preocupados por cuestiones de tiempo o correteados de una actividad a otra.

#### 2.1.3.1.3. TEÓRICOS (CARACTERÍSTICAS)



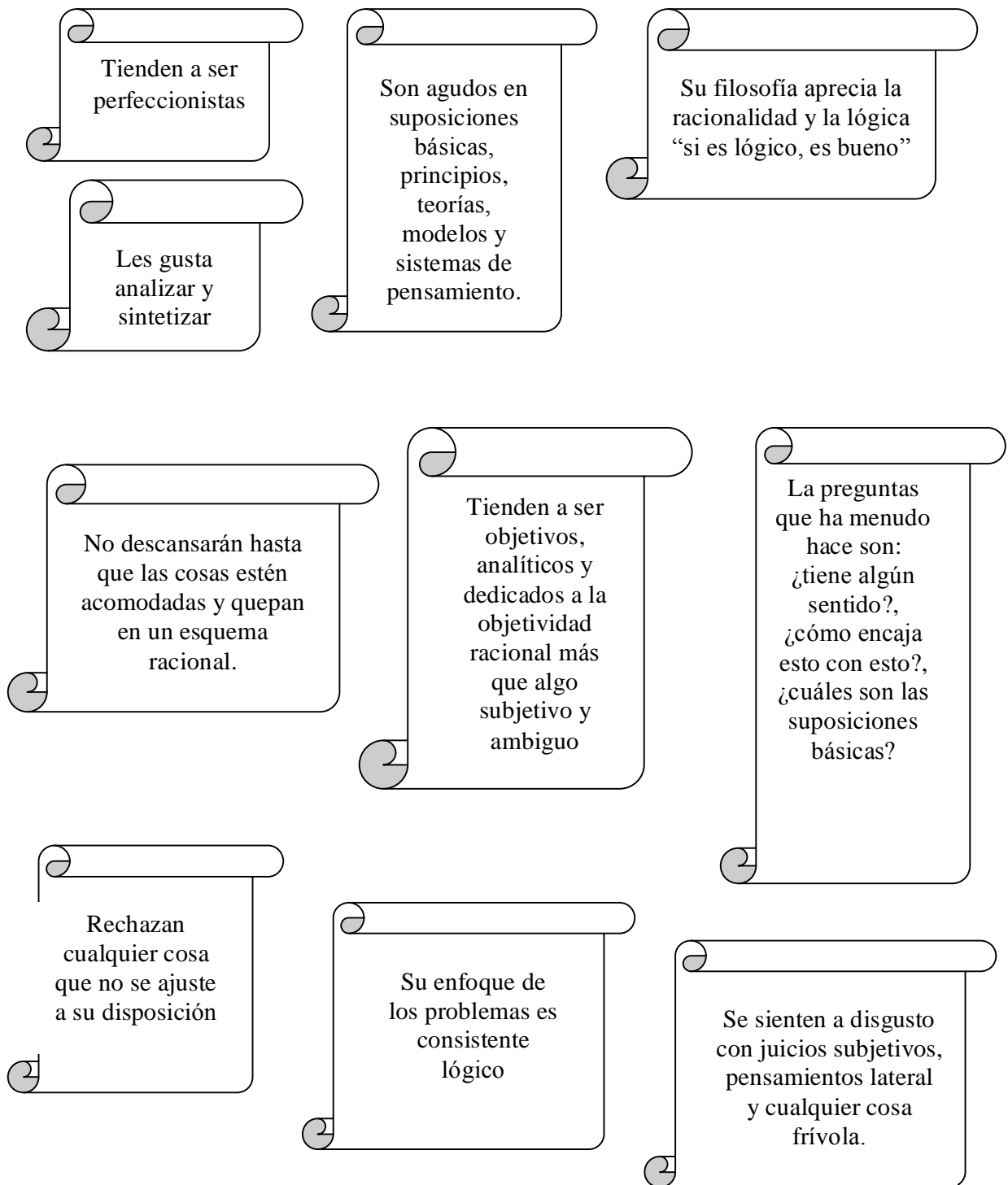


Fig. 3. Pergaminos con las Características de modalidades de personas teóricas.



Los Teóricos aprenden mejor en actividades donde:

- Lo que se ofrece es parte de un sistema, modelo o teoría.
- Tiene tiempo de explorar metódicamente las asociaciones e interrelaciones entre ideas, eventos y situaciones.
- Tienen la oportunidad de cuestionar y probar la metodología básica suposiciones o lógicas detrás de algo: al tomar parte de una sesión de preguntas y respuesta, al revisar documentos de inconsistencias.
- Son mentalmente extensas: al analizar una situación compleja, al ser examinados por un sinodal, al enseñar a personas de alto nivel que hace preguntas penetrantes.
- Estén en situaciones estructuradas con un propósito claro.
- Puedan escuchar o leer acerca de ideas y conceptos que enfatizan la relacionalidad o lógica y que estén bien argumentadas / elegantes / irrefutables.
- Puedan analizar y después generar las razones para el éxito o fracaso.
- Se les ofrezcan ideas y conceptos interesantes aunque no sean inmediatamente relevantes.
- Se requiera que comprendan y participen en situaciones complejas.

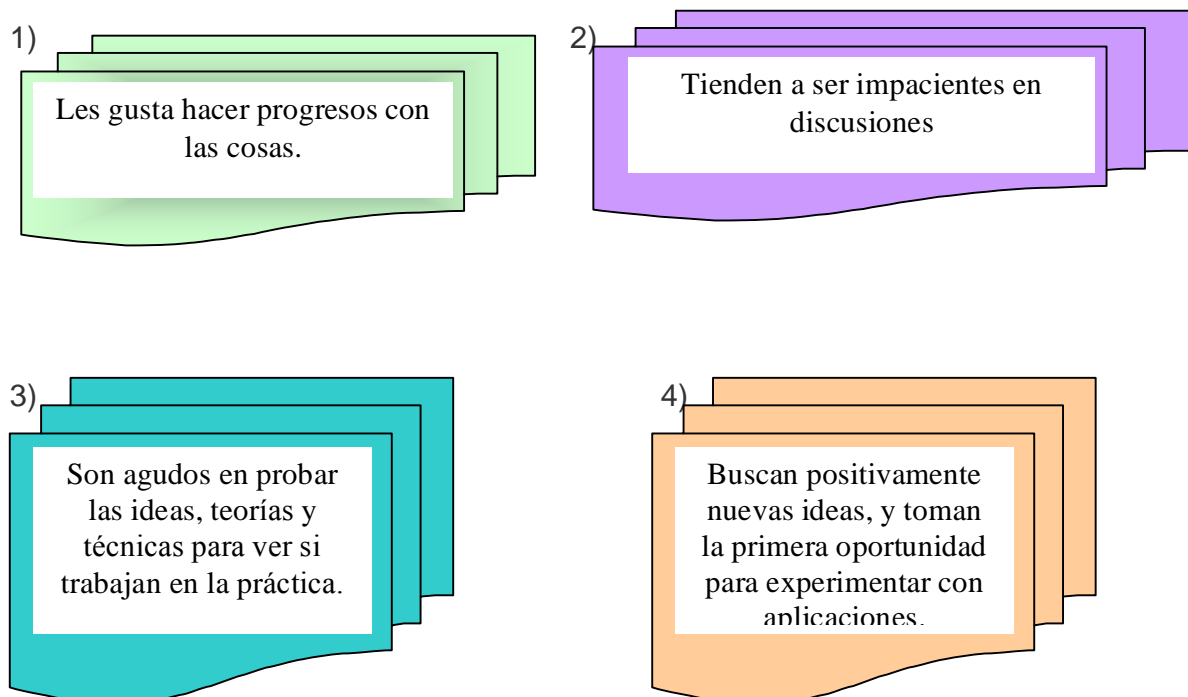
Aprenden menos en actividades donde:

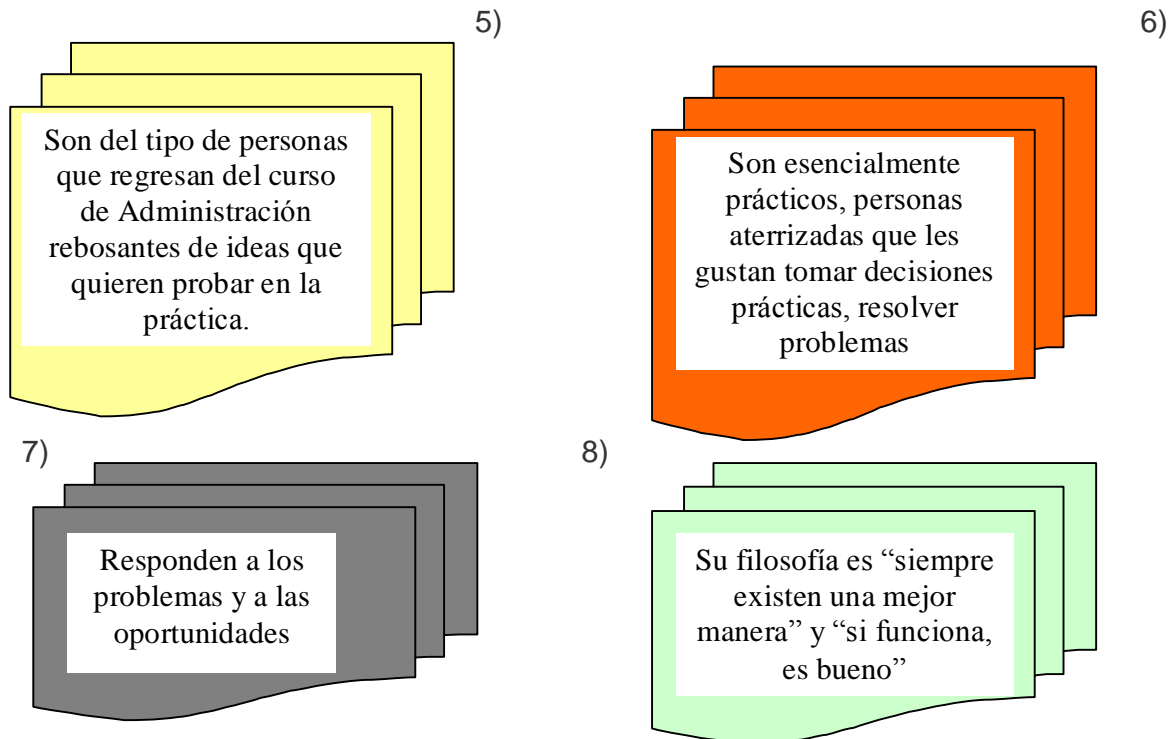
- Sean lanzados a hacer algo sin un contexto o propósito aparente
- Tengan que participar en situaciones donde se haga hincapié en las emociones.

- Estén involucrados en situaciones no estructuradas donde la ambigüedad e incertidumbre son elevadas: con problemas en extremos abiertos, o relacionados con su sensibilidad.
- Se les piden que actúen o decidan sin una base sobre políticas, principios o conceptos.
- Se enfrenten a una combinación de alternativa / técnicas contradictorias, métodos sin explorar ninguno a fondo: como en un curso de “ligero vistazo”.
- Duden que la materia sea metodológicamente válida: donde los cuestionarios no han sido valiosos donde no hay estadísticas para apoyar argumento.
- Encuentren el tema trivial, poco profundos, o ilógicos.
- Se sientan fuera de tono con otros participantes: como con varios activistas o personas de “calibre intelectual inferior”.

#### 2.1.3.1.4.PRAGMÁTICOS (CARACTERÍSTICAS)

Fig. 4. Características de modalidades de personas pragmáticas del 1-8.





Aprenden mejor en actividades donde:

- Existe un vínculo obvio entre el tema y un problema u oportunidad en el trabajo.
- Se les muestren técnicas para hacer cosas con ventajas prácticas obvias: cómo ahorrar tiempo, cómo dar una buena primera impresión, cómo tratar con gente difícil.
- Se les den oportunidades inmediatas de poner en práctica lo que han aprendido.
- Estén expuestos a un modelo que pueden emular: un jefe respetado, una demostración de alguien con un récord de trayectoria probado, muchos ejemplos / anécdotas, una película que muestra como se hace.
- Se le den técnicas aplicables en la actualidad a su propio trabajo.

- Haya una alta confrontación con validez de la actividad que se está aprendiendo: una buena simulación, problemas reales.
- Se puedan concretar en asuntos prácticos: trazar planes de acción, con un producto final real, sugiriendo atajos, dando consejos.
- Tengan oportunidad de poner en práctica técnica con asesoramiento / retroalimentación de un experto confiable: alguien que es exitoso y pueda hacer las técnicas por si mismo

Aprenden menos en actividades donde:

- El aprendizaje está relacionado con una actividad inmediata, que reconozcan que no puedan ver una relevancia inmediata o beneficio práctico.
- Los organizadores del aprendizaje o del evento mismo parezcan distante a la realidad.
- No existan prácticas o guías claras de cómo hacerlo.
- Sientan que las personas estén dando vueltas en círculos y no lleguen a ningún lugar lo suficientemente rápido.
- Existen obstáculos políticos, administrativos o personales para la instrumentación.
- No exista aparente recompensa de la actividad de aprendizaje: más ventajas, juntas más cortas, mayores bonos, promoción.

Los estilos cognoscitivos no se dan en un 100%, sin que se muestre una marcada tendencia hacia algunos de ellos, compartiendo actitudes de los otros.

A partir de la relación interpersonal entre el psicólogo o docente y alumno se origina una estructura delimitada por una parte, por el tiempo y el espacio, es decir, por un período de tiempo y en un lugar determinado, y por otra parte por las dos personalidades y lo que ellas aportan a la relación.

## **CAPÍTULO 3**

### **MOTIVACIÓN**

#### ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

La palabra motivación se deriva del vocablo latino “movere” que significa mover. La importancia de ésta se da en relación con el comportamiento humano, el cual ha generado diversas investigaciones donde se plantean puntos de vista diferentes en cuanto a la conceptualización o definición de ésta. Así por ejemplo, tomando como elemento esencial el concepto de “necesidad”, se argumenta: “la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades” (Dessler, 1979).

Por su parte Contreras (2002), la define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia el cumplimiento de las metas, condicionadas por la habilidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual además de la causa del comportamiento de un individuo o razón por la que éste lleva a cabo una actividad determinada.

Los tres elementos claves son: el esfuerzo, las necesidades y las metas. El esfuerzo es una medida de intensidad. Cuando alguien está motivado, él o ella se dedica con ahínco a su meta. Con altos niveles de motivación es improbable

obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la organización. Por tanto, debemos considerar la calidad del esfuerzo como también la intensidad. El tipo de esfuerzo dirigido hacia las metas y que es consistente con éstas, es el que deberemos buscar.

Una necesidad, significa algún estado interno que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. Una necesidad insatisfecha crea tensión que estimula el impulso dentro del individuo ( Dessler, 1988).

Las metas son producto de acciones que se desean obtener. Así pues, se puede considerar a la motivación como un proceso de satisfacción de necesidades.

Podemos decir que las personas motivadas están en un estado de tensión y para aliviar esa tensión ejercen un esfuerzo, si el esfuerzo conduce a la satisfacción de la necesidad, la tensión se reduce, así mientras más grande sea la motivación, más grande será el nivel de esfuerzo.

Existen necesidades individuales y necesidades de grupo, (organizacionales o sociales), las cuales en el quehacer diario se deben satisfacer, además de ser compatibles. Cuando esto no ocurre, es posible que se tengan individuos que ejerzan altos niveles de esfuerzo pero que operen contra los intereses de la organización (De Faria Mello, 1999).

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación en Psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer, o beber y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios (Castañeda, 1991).

Al respecto Clyfton y Cálas (1984) mencionan que la motivación debe ser comprendida de dos maneras: 1) en base a un conocimiento de la causa por la cual una persona reacciona de manera particular o la forma en que reaccionará el individuo al ser tratado una forma específica y 2) de manera objetiva y cognitiva, enfrentándose a la tarea de comprender los motivos que originan conductas específicas.

### 3.1.1. MOTIVACIÓN INDIVIDUAL

Abraham Maslow, psicólogo humanista sugiere que los motivos están ordenados; afirma que los seres humanos nacen con sistemas de necesidades, organizados en jerarquías. Las personas cuando satisfacen un conjunto de necesidades, es sustituida por otro conjunto de necesidades, y se sube en esta escala de manera ordenada, a través de los varios sistemas, (Maslow utilizó el término “necesidad” de modo muy parecido a la forma en que se utiliza “motivo”).

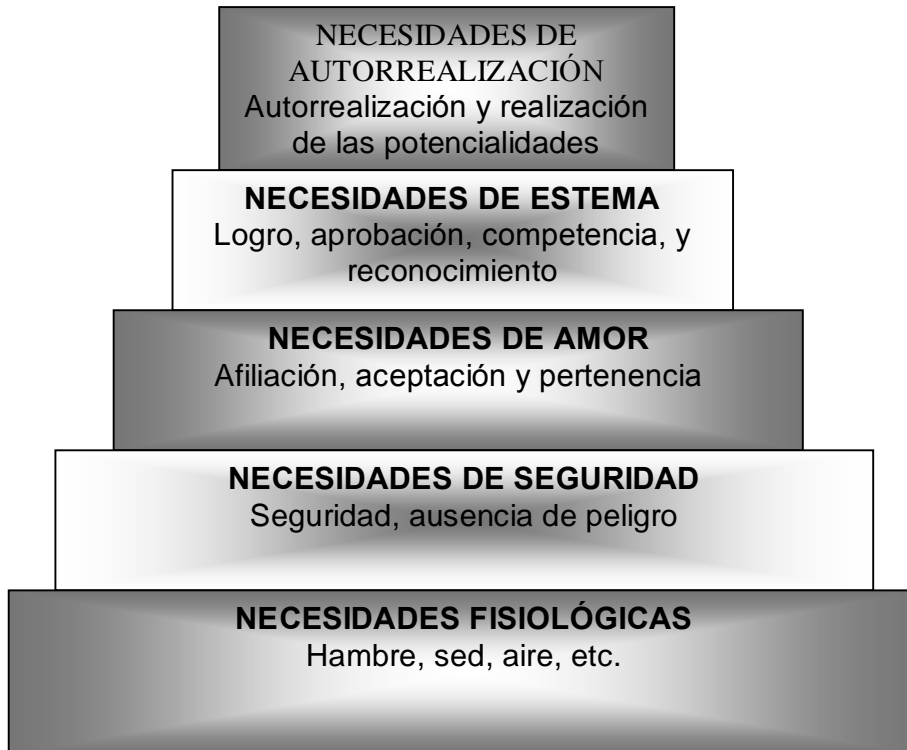


Esta clasificación consiste en cinco niveles de necesidades, señalando la división de necesidades primarias (o inferiores), secundarias (o superiores), donde cada nivel incluye las siguientes necesidades:

1. Fisiológicas: aire, comida, reposo, sexo.
2. Seguridad y Protección: se refiere a la protección contra el peligro, la privación y la amenaza.
3. Sociales: afecto, pertenencia, interacción, afiliación.
4. Estima: este nivel implica la necesidad de estimación de sí mismo y de ser estimado por los demás. Lo primero se refiere a las necesidades de realización, competencia, confianza en sí mismo y conocimientos. La segunda tiene relación con necesidades como posición social, la apreciación y el reconocimiento (autonomía, respeto y logro, entre otros).
5. Autorrealización: este es el nivel más alto de la jerarquía en el que se busca alcanzar un total desarrollo y utilización del potencial de cada uno, así como de lograr todo lo que el individuo sea capaz, comprendiendo el crecimiento y la realización propia.

Esquemáticamente se representa de la figura 5 .

## PIRÁMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW



*FIG. 5 Jerarquía de necesidades según Maslow*

Autores como Chiavennato (1990), Davis (1997), Ivancevich (1997) y Robinns (1999) entre otros, han analizado la teoría de Maslow proponiendo al respecto los siguientes planteamientos:

*1. El individuo nace con cierto contenido de necesidades fisiológicas que son innatas o hereditarias. Inicialmente la conducta se orienta sobre la satisfacción de éstas (sueño, hambre, sed, etc.). posteriormente el individuo va adquiriendo nuevos patrones de conducta originándose la necesidad de seguridad; éstas y las*

*fisiológicas constituyen las necesidades primarias del individuo, encaminadas hacia la conservación personal.*

*2. En la medida en que el individuo controla o satisface las necesidades primarias, surgen gradualmente las necesidades de estima, sociales y de autorrealización, consideradas como secundarias. Los niveles más altos de necesidades urgen cuando los niveles más bajos se encuentran relativamente controlados por el individuo.*

*3. Las necesidades de nivel superior se pueden satisfacer de diversas maneras, en tanto que las del nivel inferior no.*

*4. En la mayoría de los casos varias necesidades afectan la conducta del individuo.*

*5. El hombre experimenta las necesidades de desarrollarse y progresar.*

*6. Una vez satisfecha una necesidad, ya no sirve como motivador.*

*7. La trascendencia de este modelo, radica en la atención que le han brindado los administradores, ya que además de clasificar las necesidades de manera conveniente, ha tenido repercusiones directas en la dirección del comportamiento humano en las organizaciones.*

Ninguna teoría de la motivación ha sido universalmente aceptada. Sin embargo, las recientes teorías cognitivas de la motivación describen a los seres humanos intentando optimizar, antes que eliminar, su estado de estimulación. Con ello, las teorías resultan más eficaces para explicar la tendencia humana hacia el comportamiento exploratorio, las necesidades o el gusto por la variedad, las reacciones estéticas y la curiosidad.

### 3.1.2. MODELOS DE MOTIVACIÓN

En la actualidad existen dos modelos: homeostático y el incentival.

#### 3.1.2.1.1. *Modelo Homeostático*

El cuerpo compara su condición actual con el estado óptimo (criterio de referencia designado) para determinar si existen necesidades. Cuando se trata de motivación, el modelo supone que el cuerpo tiene patrones de referencia o puntos fijos, para cada una de las necesidades (Contreras, 2002).

Cuando el cuerpo se aparta de manera importante de uno de sus patrones de referencia, como lo hace en forma continua, surge un requerimiento. La necesidad activa un motivo, el motivo desencadena la conducta dirigida a restablecer el equilibrio. De acuerdo a este modelo, la motivación sirve como un gran plan corporal de autorregulación. Observar la figura 6.

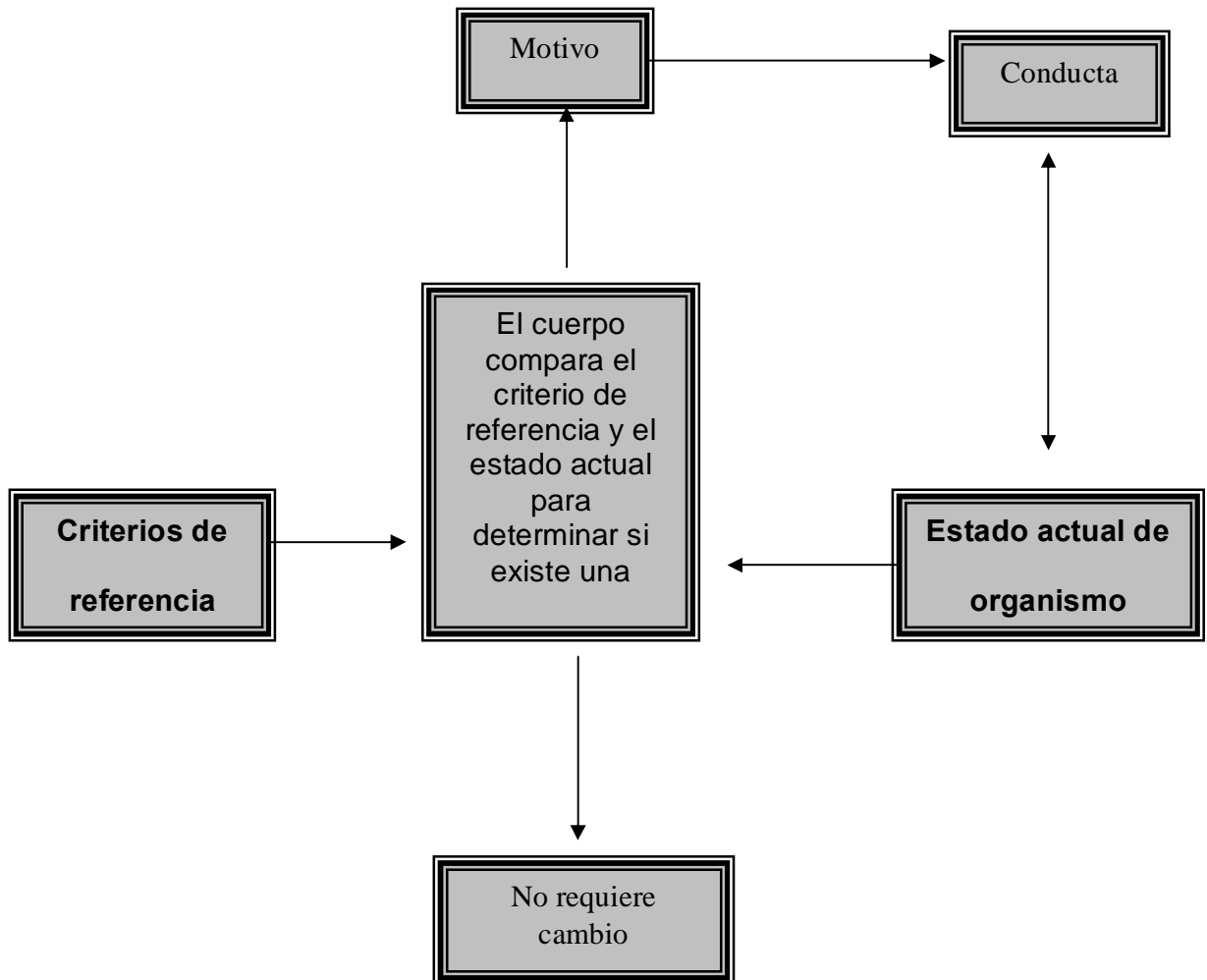
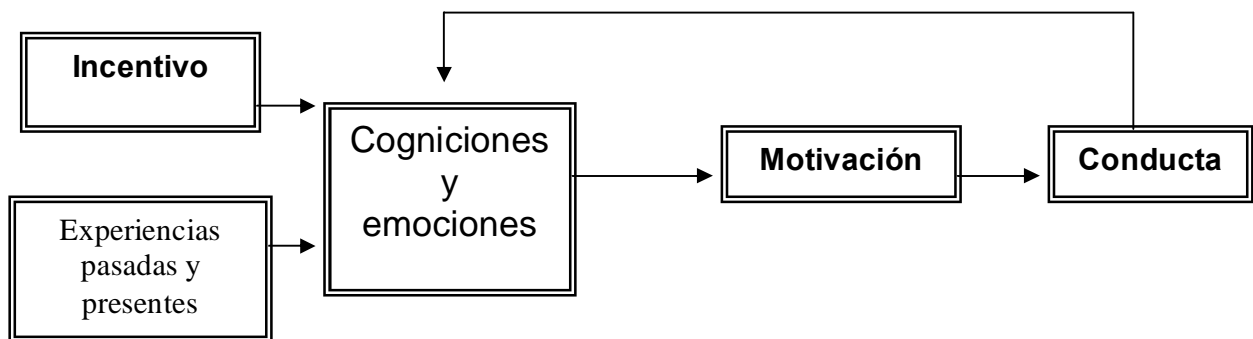


FIG. 6 . Esquema del Modelo homeostático

#### 3.1.2.1.2. Modelo incentival

Para muchas conductas motivadas, los incentivos son más importantes que el equilibrio, los incentivos se definen como objetos, sucesos o condiciones que incitan a la acción.

A menudo las experiencias y los incentivos alteran las cogniciones y las emociones, llevando a la motivación, la cual a su vez excita conductas, y la que puede cambiar otra vez las cogniciones y las emociones, incrementando o decrementando el nivel de motivación ( Observar la figura 7).



*FIG. 7. Esquema del modelo incentival*

En el modelo incentival de la motivación, las experiencias y los incentivos a menudo alteran las cogniciones y emociones. A su vez, las cogniciones y emociones alteradas pueden incrementar o decrementar la motivación. Los incentivos, las emociones y las cogniciones suelen combinarse con los mecanismos homeostáticos para moldear los impulsos básicos , en otras palabras, una serie de fuerzas externas e internas controlan gran parte de nuestra motivación.

### 3.1.3. FORMAS DE MOTIVACIÓN

#### 3.1.3.1.1 *Motivación por estimulación sensorial*

Los psicólogos suponen que los seres humanos y los animales desean la estimulación. La buscan de manera activa, comenzando desde la infancia, cuando es indispensable para un desarrollo saludable de las habilidades sensoriales y motoras.

A menudo cuando el entorno es monótono, uno mismo aporta la estimulación soñando despierto, silbando o tarareando. Si se abandonan estas costumbres auto estimulantes, las personas encuentran que las rutinas diarias son tediosas y se sienten irritables, deprimidas y mecanizadas.

#### 3.1.3.1.2. *Diferencias individuales en la búsqueda de la estimulación*

A pesar de que todas las personas requieren cierto grado de estimulación, cada gente prefiere diferentes cantidades. Demasiada puede ser igual de perturbadora que si no hay suficiente (Contreras, 2002). Algunos científicos sociales afirman que las preferencias sensoriales están relacionadas con la reactividad ( cuando responden las personas a su entorno y a otros individuos). Los sujetos con reactividad elevada buscan maneras de minimizar la estimulación cuando se les ubica en situaciones muy saturadas. Aquellos con baja reactividad reciben con agrado grandes cantidades de estimulación.

#### 3.1.3.1.3. *Motivos para explorar y manipular*

Es probable que la motivación para explorar y manipular, o curiosidad, esté relacionada con la necesidad de estimulación sensorial. La curiosidad es evidente en las personas durante toda su vida. De los cuatro a los doce años de edad hay un interés creciente por observar y escuchar material novedoso; en el curso del desarrollo, uno se enfrenta de modo continuo a experiencias nuevas. Al mismo tiempo que se aprecia lo conocido (amigos, familia, lugares y actividades) con frecuencia se siente uno atraído por lo novedoso. Conforme se encuentra uno con lo nuevo, los marcos mentales se rompen y aparecen otros, desarrollando la competencia mental. Así la motivación por lo novedoso tiene un valor para la supervivencia.

#### 3.1.4.MOTIVACIÓN SOCIAL

Toda motivación humana puede considerarse social (Brody, 1980 y Reykowsky, 1982 en Contreras, 2002); incluso los impulsos humanos más básicos están determinados por la cultura. En este sentido se usa el término motivación social de manera más estrecha, reservándolo para los motivos cuya satisfacción depende del contacto con otros seres humanos.



En esta categoría de motivación social se encuentran motivos que surgen para satisfacer las necesidades de afiliación ( y de sentirse amado, aceptado, aprobado y estimado) y de logro. En el caso de los motivos sociales, los psicólogos no pueden diferenciar entre motivos y necesidades por lo que los constructos se utilizan de modo indiferenciado.

Los niños muestran motivación social desde el inicio, nacen con preferencias para observar a quienes se hacen cargo de ellos y con el equipo para llamar a otros presentan sus necesidades básicas. Cuando los niños se sienten amados, la pobreza severa, problemas físicos y disciplina dura, causan muy poco daño. Los niños y los adultos que cuentan con apoyo social se enfrentan de manera más adecuada a las crisis. Cuando se les rechaza y se les aísla de los demás las personas a menudo se sienten muy perturbadas y deprimidas.

### 3.1.5. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Se piensa que la motivación de logro surge de la necesidad de alcanzar la excelencia, llegar a metas altas o tener éxito en tareas difíciles. Implica la competencia con otros o contra algún criterio externo o interno (Spence y Helmreich, 1983 en Contreras, 2002).

La motivación de logro encaja en el modelo incentival. Los incentivos juegan un papel crucial en la producción de esta clase de motivación. Este modelo dice que los estímulos provocan cogniciones y emociones; las cogniciones y las emociones

evocan motivación. Al mismo tiempo, las cogniciones y emociones pueden elicitar ansiedad asociadas al triunfo o el fracaso.

En esta situación del aprovechamiento escolar, se sabe que contribuyen cinco factores adicionales (Walberg y Ugorogly, 1980 en Contreras, 2002): habilidad, cantidad y calidad de la instrucción, ambiente en el salón de clases y estimulación educativa en el hogar.

### 3.1.6. MOTIVACIÓN COGNITIVA

Una idea que parece ser motivante para casi cualquier gente es la noción de que es bueno ser especial, diferente de otros en un sentido positivo. Cuando las personas descubren que se comportan como los que les rodean, parecen sentirse motivados para cambiar.

El síndrome de “a mí no me sucederá” puede ser evidencia informal de esta necesidad para considerarse único.

#### 3.1.6.1.1. *Disonancia cognoscitiva*

León Festinger (50's) propuso la teoría de la Disonancia Cognoscitiva, disonancia significa inconsistencia, que es el conflicto interno y la ansiedad que ocurre cuando las personas reciben información incompatible con su sistema de valores, decisiones tomadas con anterioridad y otro tipo de información que puedan tener

(Stephen, 1996). La gente no se siente cómoda con la disonancia, por lo cual trata de eliminar o atenuarla. Quizá intente obtener nuevos elementos de la comunicación, cambiar su interpretación de la información, tomar decisiones diferentes o modificar sus valores. Hasta puede negarse a creer en la información disonante o eliminarla por medio de la racionalización. Los individuos buscarán un estado estable donde exista un mínimo de disonancia (Castañeda, 1991).

Ante esta situación los emisores necesitan comunicarse con mucho cuidado, pues la comunicación es un medio potente de revelar a los demás nuestra posibilidad. Cuando hablamos no sólo descubrimos algo acerca de nosotros mismos, sino al mismo tiempo los demás nos están juzgando; entonces debemos considerar la presión que ocasiona esta comunicación en dos direcciones para que no genere problemas.

La gente tiende a apreciar la consistencia en ella misma y en los demás. Con las percepciones, la información o las ideas en conflicto, muchas personas se sienten incómodas, al tiempo que se consideran motivadas a reducir la ansiedad producida por esta situación, esto es la disonancia cognoscitiva.

Los seres humanos recurren a varias estrategias para decrementar la tensión; a veces buscan nueva información. En ocasiones actúan de manera diferente o cambian sus actitudes. A veces sólo ponen atención a la activación desagradable y tratan de reducirla.

León Festinger describió tres dilemas comunes que llevan a ella y que motivan el cambio (Robins, 1996).

1. Las cogniciones personales incongruentes
2. Las personas esperan que pase algo y sucede otra cosa.
3. La conducta contradice las actitudes.

#### 3.1.6.1.2. *Teoría Dual*

Frederick Herzberg publicó sus investigaciones conocidas como las motivaciones y los factores higiénicos, en donde sostiene que los factores motivadores dan satisfacción cuando aparecen y no producen insatisfacción cuando desaparecen.

Los factores higiénicos, en cambio, no dan satisfacción al presentarse pero producen insatisfacción cuando desaparecen. Por esto los llama saludable: cuando existen sólo dan salud, pero esta no se aprecia hasta que se pierde. Esquemáticamente lo podemos observar en la figura 4 (Chiavennato, 1990) .

Herzberg dice que es erróneo pensar que la satisfacción tiene como contrapartida a la insatisfacción. Satisfacción e insatisfacción deben medirse en escalas diferentes; por ello se denomina teoría dual, como se observa en la figura 8 y 9.

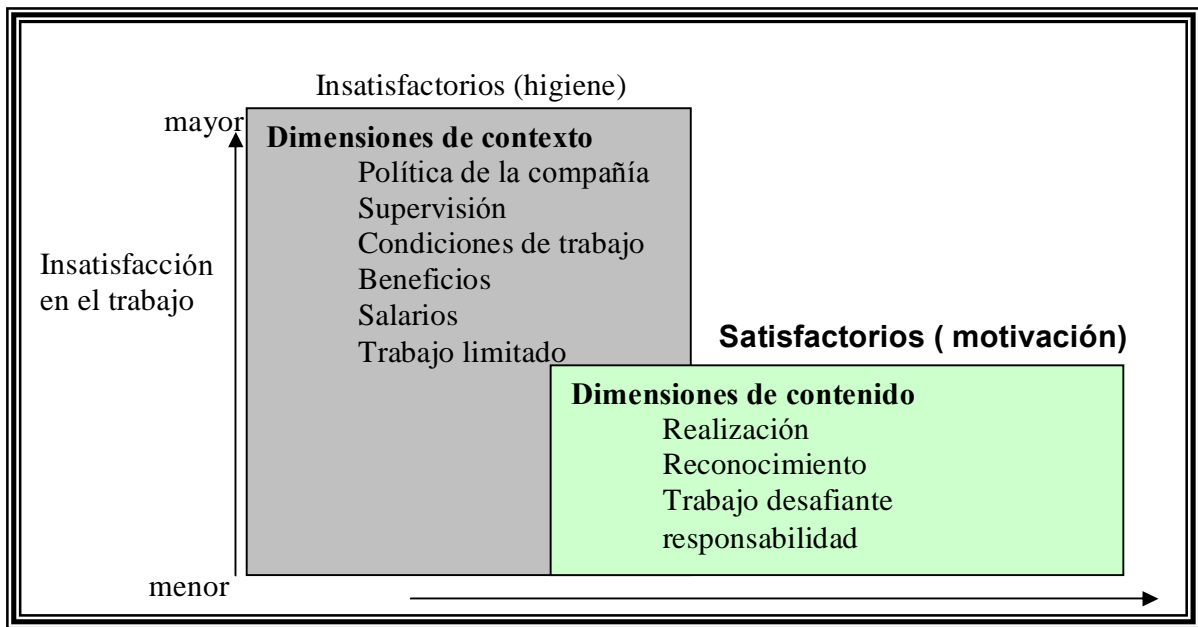
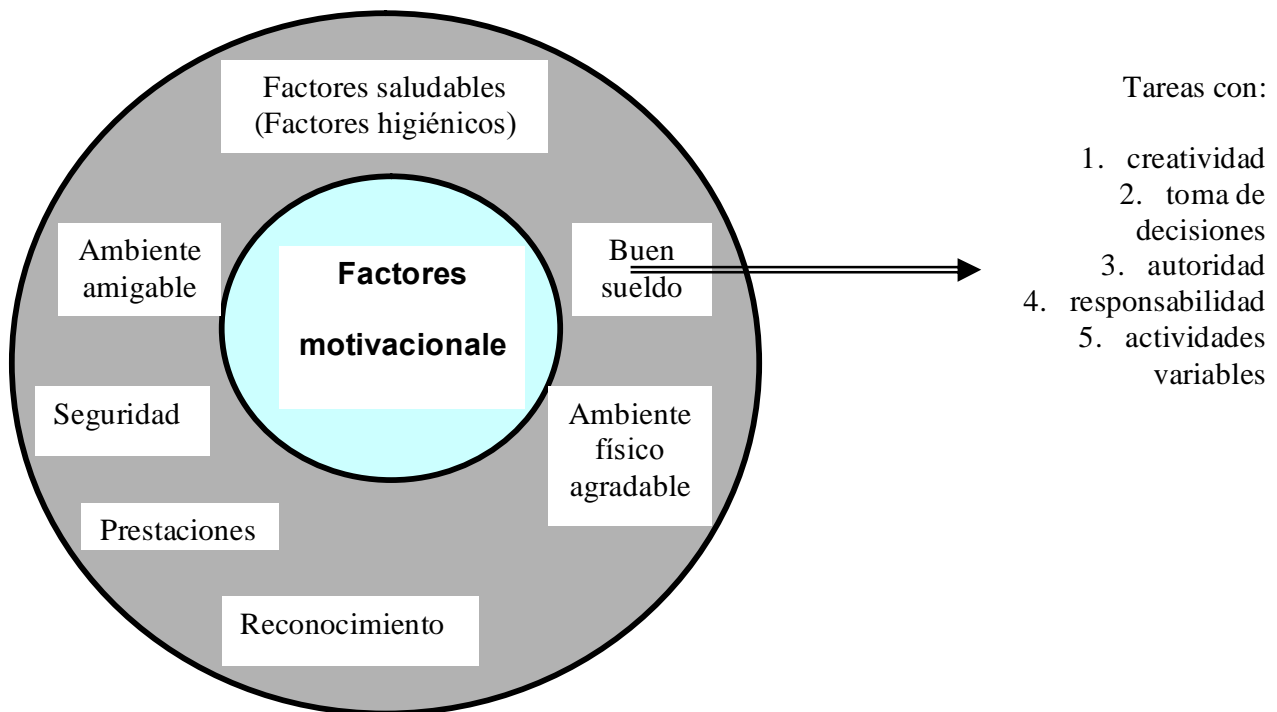


Fig. 8. Factores de higiene contra motivación.

Fig. 9. Factores saludables



Herzberg afirma que los factores que motivan al hombre son grupales y culturales. Sostiene que hay tres tipos de factores: el de realización, el de afiliación y por último el de poder (Contreras, 2002).

- *Realización o de logro* (la persona desea lograr sus metas aunque lo rechace el grupo).
- *Afiliación* (están más interesados en establecer contactos cálidos).
- *Deseo de poder* (las personas tratan de influir sobre los demás).

Tanto la teoría de Maslow como la de Hersberg presentan similitudes y diferencias entre sí, por ejemplo, dentro de las similitudes se encuentra que Maslow plantea su teoría de motivación en base a una jerarquía que debe satisfacerse gradualmente del nivel más bajo al más alto; satisfacer el primer nivel es condición necesaria para satisfacer el segundo.

Por su parte, Hersberg estudia la motivación en base a factores intrínsecos y extrínsecos al trabajo concluyendo que la satisfacción en el trabajo se da en función de los factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción es relacionada con los factores extrínsecos al trabajo.

Es importante enfatizar que la satisfacción y la insatisfacción son conceptos independientes y específicos. Además que la satisfacción y el descontento son dos variables separadas y distintas entre sí.

### 3.1.6.1.3. DOUGLAS MCGREGOR

La teoría de McGregor está basada, fundamentalmente, en dos concepciones:

Primera. En la teoría de Max Weber de los valores y acciones, a partir de la cual afirma que los valores del supervisor con respecto a la naturaleza del comportamiento humano determinan sus acciones y procesos de ejercer al mando, tomar decisiones y motivar.

Segunda. En la tesis de A. Maslow, sobre la jerarquía de las motivaciones.

A partir de estas bases, hizo su clasificación de dos tipos: el tradicional y el optimista.

Tradicional o tayloriano, con poca confianza en la persona, al que coloca en la denominada teoría "X".

El otro tipo es optimista, confía en la persona y piensa que el ser humano tiene amor y se realiza en el desempeño de sus tareas. Este tipo constituye la teoría "Y" que se muestra en la Fig.10 (Contreras, 2002).

TEORIA "X"	TEORIA "Y"
El hombre es indolente	El ser humano tiene iniciativa y es responsable
Carece de ambición	Tiene ambiciones
Le desagrada la responsabilidad	

Es egocéntrico	Es responsable
Indiferente	No es egocéntrico
Reacio al cambio	No es indiferente
Crédulo	Acepta los cambios
Presa fácil	Es incrédulo
	Aprovecha una oportunidad

*Fig. 10. Teoría "X y Y" de Douglas McGregor*

### 3.1.7. LA MOTIVACIÓN ESCOLAR Y SUS EFECTOS EN EL APRENDIZAJE.

La motivación es lo que induce a una persona a llevar a la práctica una acción. Es decir, estimula la voluntad de aprender.

Aquí el papel del psicólogo educativo (docente) es inducir motivos en sus alumnos en sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase.

La motivación escolar no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor cognitivo presente en todo acto de aprendizaje. La motivación condiciona la forma de pensar del alumno y con ello el tipo de aprendizaje resultante.



Los factores que determinan la motivación en el aula se dan a través de la interacción entre el profesor y el alumno.

En cuanto al alumno, la motivación influye en las rutas que establece, perspectivas asumidas, expectativa de logro, atribuciones que hace de su propio éxito o fracaso. En el psicólogo (docente) es de gran relevancia la actuación (mensaje que transmite y la manera de organizarse). Metas que logra el alumno a través de la actividad escolar.

La motivación intrínseca en la tarea misma y en la satisfacción personal, la autovaloración de su desempeño. En las metas extrínsecas encontramos la valoración social, la búsqueda de recompensa. Uno de los principios para la organización motivacional que puede ser aplicado en el aula son:

- a. La forma de presentar y estructurar la tarea.*
- b. Modo de realizar la actividad.*
- c. El manejo de los mensajes que da el docente a sus alumnos.*
- d. El modelo que el profesor hace al afrontar las tareas y valorar los resultados.*

## **CAPÍTULO 4**

### **CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA (EBNC) Y NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL (NTCL).**

El aumento de la productividad y competitividad, tanto de las empresas como de la economía en su conjunto, depende en gran parte de los esfuerzos que se realicen, así como de las estrategias y recursos que se apliquen para elevar el nivel educativo de la población y de calificación de la fuerza laboral.

En este contexto, surge el concepto de competencia laboral como un medio para definir la capacidad productiva de un individuo que se determina y mide en términos de desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad; es decir, abarca el “saber”, “el saber hacer” y el “saber ser”.

Con la transformación de los sistemas de formación y capacitación para el trabajo hacia el enfoque de competencia laboral, se pretende que los países cuenten con los recursos humanos calificados que demandan la nueva organización productiva, el avance tecnológico y la competitividad en los mercados globales, (Chamorro, 2002).

El modelo de competencias comprende diversos “beneficios”: para la economía, la educación, las empresas y los trabajadores. Observar la siguiente figura 11.

EL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL	
A NIVEL GENERAL	<p>Construye un instrumento de información que apoya el funcionamiento del mercado laboral.</p> <p>Desarrolla las posibilidades ocupacionales de los individuos, aún en los períodos de desocupación.</p> <p>Revalora las capacidades de los trabajadores.</p> <p>Asegura la calidad del desempeño de los trabajadores, al estar basado en estándares diseñados y reconocidos por el sector productivo.</p> <p>Promueve la pertinencia de los procesos de formación laboral.</p>
PARA LAS EMPRESAS	<p>Apoya los procesos de selección, contratación y capacitación de recursos humanos.</p> <p>Contribuye al mejoramiento de la gestión de los empresarios</p> <p>Coadyuva el aumento de la productividad y la competitividad.</p>
PARA LOS TRABAJADORES	<p>Amplía sus posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral.</p> <p>Incrementa sus posibilidades de prepararse y desarrollarse profesionalmente.</p> <p>Permite un reconocimiento a su competencia, independientemente de la forma en que ésta haya sido adquirida.</p>

Fig. (11) *Características de la competencia laboral a nivel general, para las empresas y para los trabajadores.*

## Normas de competencia

¿Qué es la competencia laboral?

El concepto de competencia laboral se enfoca en lo que se espera de un empleado en el área de trabajo más que en el proceso de aprendizaje, expresa la habilidad de transferir y aplicar habilidades y conocimientos a nuevas situaciones y ambientes. En este concepto, se consideran todos los aspectos del desempeño laboral y no sólo las habilidades de tareas específicas.

El CONOCER la define como:

“La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que son expresadas en el saber, el saber-hacer y el saber-ser” (Mertens, 2000)..

Esta definición, implica reconocer que la competencia laboral, se conforma esencialmente por tres tipos de capacidades perceptibles en el desempeño de un individuo.

a. La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas asociados al desempeño de una función productiva a nuevos asociados al

desempeño de una función productiva a nuevos contextos o ambientes de trabajo. Entendiendo como una función productiva al conjunto de actividades laborales que son necesarias para lograr.

b. La capacidad de resolver problemas asociados a una función productiva. La resolución de problemas no sólo implica cumplir con los resultados esperados en el dominio de los conocimientos, habilidades o destrezas requeridas para llegar al resultado, ante situaciones extraordinarias.

c. La capacidad para obtener resultados de calidad en el desempeño laboral y que pueden obtener resultados de calidad en el desempeño laboral y puede expresarse por la satisfacción del cliente, pero que debe considerarse por la satisfacción del cliente, pero que debe considerar también eficacia y óptimo uso de insumos.

## **Componentes de un programa educativo con enfoque en competencias**

### **4.1.2. Componentes de una norma de competencia laboral**

Para una mayor comprensión de las normas de competencia deben estar expresadas en un formato común. Los componentes de una norma de competencia laboral son:

A. *Unidad de competencia*. Es una función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño, las cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada. Una unidad es el nivel más bajo con

el cual se puede evaluar la competencia. El título de la unidad se debe referir al área de competencia definida y debe estar redactado en términos de resultado, ser preciso y conciso.

*B. Elementos de competencia.* Son las partes constitutivas de una unidad de competencia que corresponde a la función productiva individualizada. Describe, en términos de resultados, cosas que el empleado que trabaja en un área particular debe de ser capaz de hacer; esto es, una acción o resultado, que es demostrable y evaluable. Los elementos de competencia, con relación a las unidades, describen las tareas más simplificadas e identificables que una vez que se agrupan, construyen una unidad.

*C. Criterios de desempeño.* La siguiente etapa en el desarrollo de normas es la especificación de los criterios de desempeño, los cuales son declaraciones evaluativas que especifican el nivel requerido de desempeño. Los criterios de desempeño proporcionan una guía para la evaluación pero no constituyen, como tales, un documento de evaluación.

En algunos casos los criterios de desempeño necesitarían ser explícitos, mientras que en otros, pueden ser simples declaraciones de enlace que se refieren a estándares que están ya claramente documentados en la regulación de una industria, publicación u otra fuente.

El principio de los criterios de desempeño consiste en proporcionar un vínculo satisfactoria entre la competencia y la evidencia requerida para demostrarla. Esto es esencial, no sólo en términos de las normas de competencia sino también con relación a la evaluación subsecuente e impartición de los programas de capacitación.

### *Campo de aplicación.*

Es el conjunto de circunstancias laborales posibles, en las cuales una persona debe de ser capaz de demostrar su dominio sobre el elementos de competencia.

El campo de aplicación establece las situaciones y los contextos en las que una persona se enfrentará en el sitio de trabajo, tales como:

- Equipo utilizado
- Materiales
- Características de la organización laboral
- Coordinaciones de trabajo
- Relaciones de trabajo

Las situaciones y contextos se enuncian como categorías, las cuales pueden subdividirse en clases. El campo de aplicación, junto con los criterios de desempeño, proporciona un enfoque para la evaluación y el desarrollo de programas de capacitación basados en normas de competencia. Facilita la actualización y ajuste subsecuente de las normas a los cambios en el contexto, que surge de desarrollos tales como nuevas tecnologías o cambios en la organización y métodos de trabajo.

### *Requerimientos de evidencia.*

Los requerimientos de evidencia detallan las situaciones y resultados que pueden utilizarse como evidencias por desempeño o de conocimiento. Las evidencias para demostrar la competencia son:

Evidencia de conocimiento: se detallan tanto los métodos, principios y teorías generales que se juzga necesario conocer para un desempeño competente, como los conocimientos que permiten a los individuos adaptarse o tomar decisiones respecto a circunstancias variadas, y que tiene que ver con información, sistemas de producción y estructuras de responsabilidad.

Guía de evaluación: describe las formas en que se evalúa el desempeño de una determinada función laboral, además sirve a la interpretación y evaluación de las unidades competencia de una norma. Los componentes de una guía sirven para definir:

- Los aspectos críticos de una unidad y su relación con otras unidades, por ejemplo: unidades que requieren ser evaluadas juntas.
- La evidencia de la competencia requerida, es decir, aspectos particulares del conocimientos o habilidad y su aplicación sobre la evidencia que se requiere para determinar la competencia que deba ser reunida.

Mientras que la guía de evaluación no debe contener metodologías detalladas para la misma, se deberá indicar los contextos dentro de los cuales un individuo necesita ser evaluado para saber si posee la aptitud completa en la unidad, incluso determinar si posee habilidades transferibles.

En aquellas situaciones donde no es factible llevar a cabo una evaluación directa de todos los aspectos de la competencia, es importante definir, por medio de diversos métodos de evaluación, la extensión de la muestra requerida para



demostrar la competencia. Mediante la evidencia de conocimientos y comprensión podemos obtener evidencia complementaria.

El campo de aplicación y la guía de evaluación ( evidencias de conocimiento, de producto y/o desempeño) ayudan a clarificar la manera en que los requerimientos de conocimientos y capacitación encajan en el proceso de desarrollo de los estándares globales. Así, facilitan el vínculo entre las normas de, las necesidades de capacitación; la impartición de capacitación y el reconocimiento de aprendizajes previos.

#### **4.1.3. Capacitación y Educación Basada en Normas de Competencia**

Definición:

El contenido de la Capacitación y Educación Basada en Normas de Competencia, se integra a partir de lo que el individuo tiene o tendrá que realizar en el ámbito productivo, motivo por el cual el proceso de evaluación se basa en el desempeño ocupacional (Chamorro, 2002).

La capacitación y educación basada en normas de competencia es un modelo que permite el desarrollo y demostración de los conocimientos, habilidades y actitudes

del individuo para el desempeño de la función productiva específica, con base en parámetros establecidos y con los siguientes atributos:

- Utiliza las habilidades básicas, conocimiento y actitudes definidos en las normas específicas.
- Informa a los alumnos y a los facilitadores sobre objetivos y contenidos de aprendizaje precisos y detallados para lograr ejecuciones.
- Enfatizar estándares de desempeño en pruebas prácticas para su evaluación.
- Facilita el aprendizaje y permite a cada alumno el dominio de tareas por medio de la flexibilidad en métodos y tiempos de aprendizaje.

Los objetivos que persigue la capacitación y educación basada en normas de competencia son:

- Mejorar la calidad de la educación y capacitación técnica para que satisfaga las necesidades del sector productivo de manera flexible.
- Vincular más explícita y estrechamente con el desempeño laboral, al analizar cada función productiva.
- Aumentar el nivel de calificación de la fuerza de trabajo, el mejoramiento de la productividad y competitividad en las empresas a través de la inteligencia emocional.
- Mayor relevancia y efectividad en los programas de capacitación con un enfoque de habilidades, conocimientos y comprensión.

- Fomentar una mayor capacitación del sector privado en la promoción y desempeño de los programas de capacitación.
- Proporcionar herramientas a los trabajadores para mejorar su condición laboral y con ello, su nivel de vida.
- Facilitar la actualización de la formación para el trabajo y el acceso a la capacitación,
- Lograr la integración, flexibilidad, pertinencia y competitividad en los programas de capacitación.

Las características de la capacitación y educación basada en normas de competencia son:

- El contenido de los programas responde a las especificaciones propias de cada una de las competencias laborales previamente definidas por el sector productivo.
- El contenido de estos programas permiten que la oferta educativa sea pertinente con el respecto a los requeridos de las empresas, a las necesidades de los trabajadores y a las demandas que plantea el desarrollo de la economía nacional.
- La capacitación y educación basadas en normas de competencia es una opción para aquellos que hayan tenido una educación formal, y a quienes deseen adquirir la certificación de una o más competencias; o bien, complementar las que hayan alcanzado en su experiencia laboral cotidiana.

- Los programas promueven el desarrollo de cualidades personales, como son: el sentido de responsabilidad, espíritu de cooperación, autoestima, integridad e iniciativa; con el fin de que los trabajadores sean capaces de enfrentar y resolver contingencias.
- Los programas son modulares, es decir, no implica la exigencia de cubrir un determinado plan o programa de estudios, ya que cada uno de los módulos es independiente de los otros. El demandante de capacitación podrá escoger aquellas áreas, programas o cursos que requiera para el desarrollo de una o varias competencias.
- El sistema es flexible y permite que los egresados de su programa, aunque no los hayan concluido, adquieran y desarrollen destrezas específicas para una o varias funciones, permitiendo a la vez una mayor movilidad horizontal y vertical de los trabajadores.
- La certificación de las competencias está a cargo de organismos de tercera parte que efectivamente reconocen y aseguran la posesión de la competencia; por lo cual la certificación será un aval en el mercado laboral.
- El carácter polivalente y flexible del programa, permite atender en forma oportuna y permite la demanda heterogénea y cambiante del sector productivo.

En forma adicional a las características, este modelo se distingue por los siguientes aspectos:

- Tener carácter individual lo cual implica que las personas aprendan y avancen de acuerdo con sus propios ritmos y necesidades.

- Planear la unión de lo práctico con lo teórico y lo académico, con base en esquemas de formación flexibles que buscan la socialización y el reconocimiento del conocimiento desarrollado a través de la experiencia laboral de los individuos.
- Ubicar experiencia y conocimiento de los trabajadores en el mismo rango con el cual obtuvieron y acreditaron sus conocimientos, las habilidades y actitudes logradas por un individuo para el desempeño ocupacional efectivo, de conformidad ya lo requerido
- Que la capacitación y educación basada en normas de competencia, se oriente a resultados alcanzables, observables y medibles del aprendizaje.

En el siguiente capítulo se describe la evaluación del psicólogo en su competencia como docente, partiendo de sus experiencias y de la comprensión del modelo EBNC, a fin de promover en él diversas actitudes deseables que conduzcan a su propia formación crítica y comprometida que coadyuven a lograr niveles de desempeño competentes en su quehacer profesional.

## **CAPÍTULO 5**

### **EL PAPEL DEL PSICÓLOGO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA.**

El desarrollo tan deseado por los mexicanos implica fortalecer la presencia de México en el mundo, una economía en crecimiento y con estabilidad así como una organización social diferente a estos objetivos exigen una educación de alta calidad, lo cual nos conduce a reafirmar y acrecentar nuestro compromiso personal con el estado y la educación nacionales.

La necesidad de una educación de calidad no es un mero discurso político ya que la evidencia histórica y las experiencias recientes demuestran la íntima correlación entre una educación de calidad y la posibilidad de un fuerte desarrollo. Una buena educación impulsa la capacitación productiva de una sociedad y la mejora de sus instituciones (económicas, sociales, políticas y científicas al tecnológico además de promover una distribución del ingreso más digna y equitativa al generar niveles más altos de empleo, una mayor productividad agrícola e industrial, y en general, mejores condiciones generales de alimentación, de salud, de vida.

Una educación de calidad es aquella que gradúa la comprensión, que contiene conceptos interpretativos del presente y del futuro, que fomenta el trabajo personal fundado en las técnicas, el estudio y las herramientas para actuar, que considera

los lenguajes como medios de comunicación y de pensamiento, que capacita para aprender a juzgar y actuar de manera crítica, innovadora y equilibrada. Una buena educación es la que atiende a la preservación y al incremento de la cultura y las interrelaciones personales, dentro de sus estrategias, al considerar que no basta el rechazo a los modelos memoristas y rutinarios; es la que ofrece elementos para conocer el mundo cotidiano así como sus limitaciones y posibilidades; en fin, es la que fomenta el conocimiento y la práctica de la democracia, la participación, la vida en unidad y en el trabajo.

El reto entonces es el ofrecer una educación de calidad que integre las necesidades nacionales, sociales e individuales sin perjuicio del crecimiento del educando como persona, como ser humano y en consecuencia, la requiere de un educando como persona, como ser humano y en consecuencia, la requiere de un nuevo docente que ponga en marcha el proceso de apoyo al aprendizaje dentro de una situación escolar concreta, con un tiempo y espacios determinados, que organice y oriente el aprendizaje del educando.

Así, el modelo educativo implícito en una educación de calidad más que un modelo pedagógico es un modelo didáctico al plantear una forma de aprender a aprender, todos y siempre, dentro de un proceso vital.

Una educación de calidad es la que forma en los individuos el rigor en el pensamiento, la economía en la acción, más sobre todo, el orgullo de ser, en una comunidad nacional, es decir, el orgullo de ser mexicano y tener una conciencia

colectiva de la importancia individual y social de lo que hacemos. La calidad de ser la característica de la educación moderna, de la educación que forma para el futuro próximo, la que vincula los procesos pedagógicos con los avances de la ciencia y la tecnología.

Y para esa educación de calidad Soto (1995) menciona en un escrito inédito que se requiere de un docente con capacidad de racionalidad, crítica y creatividad, generador de cambio y factor de desarrollo en el medio donde le corresponda desenvolverse. Es decir, un individuo identificado consigo mismo y con el grupo; capacitando para ejercer eficientemente los roles de facilitador de experiencias de aprendizaje; promotor social dentro de su contexto real de actuación; un administrador de procesos educativos y de la producción; un orientador, en virtud de que conoce sus limitaciones y potencialidades, al igual que los alcances de su formación profesional, debe ser también un investigador, en función de poder resolver situaciones académico – administrativas dentro del campo de la educación tecnológica.

Este docente debe formarse sobre una base, que en lo personal y lo cultural, le permita entender la realidad de su país y de su entorno social, e identificarse y sensibilizarse ante las situaciones cotidianas del que hacer de su comunidad. Su formación académica y técnica debe ser de tal forma que lo capacite para enfrentar y tomar decisiones en cada caso, sometiendo los resultados a la crítica constructiva, superándose y creciendo en el saber, como alternativa válida para su realización personal.



### 5.1.1. EL NUEVO DOCENTE DEBE SER CAPAZ DE:

- Diseñar y aplicar estrategias didácticas válidas para una mejor orientación del proceso de aprendizaje.
- Evidenciar la importancia del estudio de la disciplina o tecnología que imparte una función de la producción y desde las perspectivas de su aplicabilidad en el campo educativo.
- Propiciar en los educandos el desarrollo de habilidades y destrezas para el manejo de equipos, instrumentos, maquinaria, implementos y herramientas necesarias para el logro de aprendizajes.
- Aplicar los fundamentos conceptuales, metodológicos y técnicos en función de las actividades inherentes al uso y manejo de objetos cotidianos para un mejor desarrollo personal, social y profesional.
- Diseñar y aplicar estrategias metodológicas que permitan al educando desarrollar habilidades y destrezas intelectuales y motoras para la producción en general, que satisfagan las necesidades básicas y cotidianas del hombre según su actitud.
- Interpretar la dinámica social dentro del sector productivo desde las perspectivas de los avances tecnológicos y en función de la búsqueda constante de alternativas de transformación de la realidad existente dentro del marco del desarrollo comunitario.
- Estimular y orientar el liderazgo desde las perspectivas de la realización plena y en función del desarrollo comunitario.

- Conjugar estrategias metodológicas que permitan administrar los procesos de aprendizaje orientados a desarrollar habilidades intelectuales y motoras para la conservación, comercialización y mercadeo de procesos, productos y servicios del sector productivo.
- Proponer innovaciones educativas en el área de la educación tecnológica en función de los avances tecnológicos y de los recursos disponibles en el medio, en busca del mejoramiento de los procesos de aprendizaje.
- Además de las características profesionales en tanto docente ya mencionadas, el docente debe tener una personalidad integrada por características y actitudes personales a partir de las cuales se desarrollen otras más, indispensables para el ejercicio en la educación tecnológica.

Resulta a su vez esencial que:

1. Sea creativo. Por que utilizará nuevas formas que le permiten dar soluciones efectivas a los problemas que le plantea el proceso de aprendizaje, diseñar estrategias metodológicas adecuadas para desarrollar su programa de aprendizaje, creando en el educando expectativas para un mejor aprendizaje. De esta forma propiciará innovaciones metodológicas para un mejor desarrollo de las actividades de campo, de práctica o complementarias.
2. Sea honesto. Al reconocer sus propias responsabilidades y sus limitaciones, al asumir su responsabilidad de manera autónoma. Porque

sus actitudes corresponden a sus principios, respetando a sus compañeros y educandos. Por que se solidariza con los problemas ajenos y coloca en sus soluciones. Su actuación profesional y personal es equilibrada y justa. Por que trabaja para lograr satisfacciones personales y colectivas, y no por la sola compensación material.

3. Sea optimista. Manifestando confianza en el ser humano como ser capaz de su propia realización y creyendo en la educación tecnológica como medio para lograr la transformación efectiva del hombre, de su sociedad y de su mundo. Al actuar siempre con actitudes positivas, considerando el resultado del cada grupo, de su comunidad y el de su propio hacer. Participando activamente en el proceso de aprendizaje como medio de su realización personal a la vez que contribuye a la realización personal a la vez que contribuye a la realización de los demás.
4. Sea perseverante. Insistiendo en la búsqueda de medios y oportunidades para alcanzar mejores logros en el proceso de desarrollo del sector educativo y las mejores satisfacciones con el menor esfuerzo y tiempo. Adecuado eficientemente, con calidad. Al mantener una actitud emprendedora y leal en la realización de sus tareas. Expresando capacidad para aceptar y practicar los postulados educativos hacia el sector productivo y viceversa.
5. Sea reflexivo y crítico. Analizando objetivamente situaciones diversas. Criticando de manera constructiva y produciendo soluciones. Emprenda acciones con base en análisis realizados. Por que siempre determina si los objetivos planteados se han logrado y en qué medida, buscando las causas

y proponiendo medidas optimizantes. Auto evaluándose constantemente, asumiendo la responsabilidad de sus acciones sin buscarla en los demás. Por que comprenda lo que significa él dentro del desarrollo de la educación tecnológica y actúa en consecuencia, como agente de cambio; actor y sujeto primordial del mismo. Valorando la educación tecnológica en relación con otras ramas del saber y en función de los cambios económicos, sociales y educativos.

6. Sea comunicativo. Estableciendo relaciones armoniosas con los educandos y con la comunidad en general. Expresando sus ideas con claridad. Por que atiende planteamientos opuestos, y mediante el diálogo genera alternativas de solución.
7. Sea receptivo. Demostrando comprensión entre las reacciones emocionales ajenas. Atendiendo a las diferencias individuales y respetando otros puntos de vista, tratando de conocer sus bases.
8. Sea participativo. Por que se sabe capaz de ser gente y promotor del cambio, de actitudes, de ideas, de acciones. Interviniendo en la toma de decisiones dentro de su comunidad profesional y formando parte de grupos a nivel profesional, cultural y social. Que propicie el liderazgo y actúe en función del crecimiento grupal. Que proponga alternativas de solución de problemas detectados, aún cuando no lo afecten o lo incumban. Por que es puntual, cumplido y organizado.
9. Sea analítico. Interpretando adecuadamente la filosofía y políticas del estado en relación con el desarrollo del sector productivo. Estudiando el fenómeno educativo por el sector industrial y de servicio como una

interrelación de aspectos políticos, económicos, culturales e históricos y en función del desarrollo y de una mayor productividad. Por que relaciona permanentemente la acción educativa con la constante búsqueda de respuestas a la existencia vial del hombre y como función liberadora del ser humano vinculado al sector productivo, de bienes y servicios. Analizando, actualizándose y tratando constantemente de aplicar los aportes provenientes de los campos científicos y tecnológicos en el desarrollo del sector industrial y de servicios mediante la formación adecuada.

## CONCLUSIONES

Cada uno de los elementos que se describen en este trabajo, proporcionan estrategias que a lo largo del quehacer del psicólogo docente puede implementar y coadyuvar al logro de competencias laborales y profesionales.

Tomando en cuenta que las características y modalidades perceptuales hacen del alumno materia disponible para la explotación de sus habilidades en contextos socioculturales. En esta tesina, se enlistan algunas de éstas para que el psicólogo docente aplique técnicas y una planeación adecuada y acertada ante las necesidades del grupo de alumnos.

Es cierto que los alumnos manifiestan diferentes estilos de aprendizaje, también es verdad, que la motivación que se maneje en cada aula estará mediada por los fines que la institución requiera en su Saber, Saber hacer y Saber ser, y por las estrategias que el mismo docente implemente dentro del aula para realizar las actividades planificadas al día, semanal y anualmente, esto en muchas ocasiones afecta al alumno sin tomar en cuenta los factores familiares y psicológicos por los cuales atraviesa. Es evidente que la aparición de una educación personalizada hace del alumno una persona integra que encuentra motivaciones para manifestarse en la exigencia de una educación de calidad.

Los alumnos se encuentran mejor identificados en un ambiente donde el docente a cargo se involucre directamente, identificando si los estudiantes son activistas, teóricos, pragmáticos o reflexivos; desarrollando una clase que parte de un análisis previo y sistemático, iniciando un seguimiento en la evolución del aprendizaje y de las formas en las cuales aprende. Si se logra de manera efectiva, entonces, la clase en el grupo será dinámica. Para que Psicólogo docente a cargo logre esta competencia, es necesario que forme una relación estrecha con los demás docentes que al igual que él, pretendan realmente formar a un persona de manera integral (académica, social, psicológica, etcétera).

Los docentes al igual que los alumnos tienen características que hacen de su labor una transferencia de conocimientos, pero lamentablemente, es su carácter y de su previa educación, que a la fecha, aunque se han propuesto diferentes planes y que además, se capacitan para el mejoramiento de su labor, se empeñan en una educación tradicionalista y con técnicas rudimentarias que impiden la evolución y valoración del aprendizaje de los alumnos, etiquetándolos con calificaciones y no evaluaciones.

El psicólogo es un ser humano, que trabaja y se interesa en la conducta y procesos cognitivos de los demás, pero al mismo tiempo es un ente con su propio comportamiento y procesos de pensamiento, y al trabajar con los demás, no resulta raro que exista una influencia y retroalimentación entre el psicólogo y las personas con las que se involucra.

Asimismo, el Psicólogo es un profesional lo cual implica que se trata de una persona que esté conciente de su labor y por ende es responsable y está preocupado por ofrecer lo mejor de sí mismo; además, como profesional debe de dominar algunas habilidades básicas que le permitan llevar a cabo su trabajo tomando como referencia un marco teórico y metodológico aunque debe de estar dispuesto aceptar los conocimientos que ofrecen otras escuelas psicológicas.

La intervención del psicólogo dentro del aula se justifica en su interés por lograr mejoras en el proceso de enseñanza – aprendizaje; esto es, está preocupado en detectar aquellas variables que inhiben o facilitan el aprendizaje a fin de modificarlas o alentarlas y lograr que el estudiante tenga el mejor de los resultados posibles, es un proceso que resulta de vital importancia en la persona y su educación.

Algo muy importante es que muchas veces nos encontramos que algunos alumnos presentan actitudes negativas hacia la escuela, o bien, carecen de las habilidades necesarias para poder aprovechar el aprendizaje formal, esto obedece a múltiples causas, tales como: pereza, inasistencia, negativa para entregar tareas y los trabajos.

Resulta interesante observar el hecho de que muchos jóvenes carecen de la motivación que los impulse a recibir una educación formal; por que esto va mucho más allá de los procesos de rebeldía que experimentan los alumnos (que son inherentes a su edad), en este caso, se proponen algunas estrategias que



ayuden al docente en las actitudes que debe o debería tomar dentro del aula, obteniendo no una receta de cocina sino una posibilidad de cambio. La negativa de algunos está orientada básicamente en el aspecto económico y de exceso de población, donde la vocación del docente se tambalea por las necesidades contextuales a las que se enfrenta.” Perdiendo la motivación, el docente, pierde al grupo”.

En este trabajo, es de suma importancia la presencia de un psicólogo preparado en el aspecto docente, para que identifique y potencie las características perceptuales de los alumnos en una atención personalizada.

## <REFERENCIAS

1. Ada , A. (1984). El enseñante también es una persona. México: Gedisa.
2. Argüelles, A. (1996). Competencia Laboral y de educación basada en normas de competencia , México: Limusa.(año 7, N° 1, junio 1996), p. 8, versión digital disponible en <http://www.cinterfor.org.uy>.
3. Ausubel, D. (1987). Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
4. Beltrán, J. & Bueno, J. (1997). Naturaleza, Desarrollo y Contenido de la Psicología de la Educación. En: de la educación, en: Psicología de la Educación pp. 25 -55.
5. Castañeda L. I. (1991). Motivación y calidad de vida en el trabajo como una alternativa para mejorar la productividad. México: ENEP, TESINA.
6. Catalano, A., Abolio, S. Y Stadogna, M. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: BID/FOMIN;CINTERFOR. P.p.226 versión digital.
7. Cejas, Y. E. y Pérez G. J. (2004). Un concepto muy controvertido: Competencias Laborales. (versión digital disponible en internet. <http://www.gestiopolis.com>).
8. Chiavenato I. (1996). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
9. Clifton J. W. y Calas B. M. (1984). Conducta organizacional. México, Cap. 2.
10. Coll, C. P. & Marchesi, A. (1995). Desarrollo psicológico y educación II. Madrid: Alianza Psicología.
11. Contreras L. G. (2002). Formación integral de docentes. Diplomado 4ª. Promoción Miraflores. México: UAEM.
12. Davis K y Newstron J. (1997). Comportamiento humano en el trabajo, 3a. Ed. México: McGraw Hill.
13. De Faria Mello A. F. (1999). Desarrollo organizacional. México: Limusa.
14. Dessler G. (1988). Organización y administración, enfoque situacional. México:Printace – Hall Hispanoamericana. Cap. 9.

15. Gagné, E. (1991). *La psicología cognitiva del aprendizaje escolar y estrategias para la enseñanza efectiva y el aprendizaje*. España: vezor.
16. González, N. Y. (2003). El papel del psicólogo en educación e investigación en el Instituto Latino Americano de la Comunicación Educativa. Reporte de trabajo. Tlalnepantla Ed. De México, Iztacala: UNAM.
17. Good, T. L. & Brophy, J. (1983). *Psicología Educativa Contemporánea*. México: Mc Graw Hill.
18. Guski, R. (1992). *La percepción*. México: Heder Barcelona.
19. Harrsh, C. (1985). *El psicólogo ¿Qué hace?*. México: Alambra.
20. Harrsh, C. (1998). *Identidad del Psicólogo*. México, D. F.: Longman de México Editores.
21. Hernández, G. (1998). *Paradigmas en psicología de la Educación*. México: Paídos.
22. Ivancevich M. J. (1997). *Gestión calidad y competitividad*. España: McGraw Hill.
23. Juárez, G. Y. (2003). *Estrategias para disminuir el índice de reprobación a nivel bachillerato en el Colegio Reina María*. Reporte de trabajo. Iztacala: UNAM.
24. Magaña, S. (1998). *Adolescencia y rendimiento académico*. México: Paídos.
25. Mertens, L. (2002). *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones; conceptos, metodologías y experiencias*. Montevideo: CINTERFOR/OIT. (version digital) disponible en internet, <http://www.cinterfor.org>.
26. Muñoz, G. V. (2003). *“reporte de trabajo del psicólogo como docente en la institución educativa del nivel medio superior: Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de México Plantel Cuautitlan Izcalli”*. UNAM. Iztacala – Tlalnepantla.
27. Pullinas, V. & James, D. (1999). *El maestro ideal*. México: Pax.
28. Robins S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8a. Ed. México: Prentice Hall Pearson.
29. Valero, G. (1998). *La escuela que yo quiero*. México: Paídos.

30. Woolfolk, A. E. (1990). *Psicología Educativa*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.