



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 9 – AGOSTO DE 2008

“ESTIMULAR: INTERES Y MOTIVACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL”

AUTORIA SEBASTIÁN DÍAZ BECERRO
TEMÁTICA PSICOLOGÍA Y PEDAGOGÍA
ETAPA FORMACIÓN PROFESIONAL

Resumen

La acción de enseñar se plantea como ineficaz cuando no existe una clara motivación por parte de los alumnos para aprender. Para movernos (motivarnos) necesitamos dirigirnos hacia algo, hacia un objetivo o meta. De manera que una forma de trabajar en motivación es conocer las diversas metas que nos fijamos.

Palabras clave

Motivación, estímulos, voluntad, interés.

1. INTRODUCCIÓN.

Podemos decir que la motivación comprende los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas para la culminación de un determinado objetivo. Este término, por tanto, está relacionado con el termino de voluntad y el termino de interés.

La acción de enseñar se plantea como ineficaz cuando no existe una clara motivación por parte de los alumnos para aprender. El profesor debe de despertar el interés y la atención por los valores contenidos en la materia que se está aprendiendo. El logro del profesor del estímulo adecuado a fin de mantener el alumno en una actitud activa y participativa ayudará a lograr los objetivos establecidos.

La Formación Profesional tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida. Persigue por lo tanto facilitar la incorporación de los jóvenes a la vida activa. Está muy directamente relacionada con el mundo del trabajo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Los jóvenes que cursan la Formación Profesional tienen por lo tanto en el horizonte de los dos años que duran los ciclos formativos su incorporación a una empresa relacionada con los estudios que están siguiendo. Este es su principal objetivo y el origen de su motivación.

Hay que tener en cuenta que la formación debe estar presente a lo largo de toda la vida laboral para que los avances tecnológicos que se producen de forma cada vez más acelerada puedan ser asumidos por los trabajadores para que puedan afrontar la evolución de los puestos de trabajo.

Constantemente hay profesiones que desaparecen y otras tantas nuevas se están desarrollando.

Durante los últimos años, la Formación Profesional se está consolidando como alternativa al Bachillerato y a la Universidad. Está aumentando el número de alumnos, se ha incrementado las cuotas de empleo de las recientes promociones. Los alumnos de Formación Profesional obtienen en mayor porcentaje su primer empleo y antes que los alumnos universitarios. La oferta educativa se ha ampliado y mejorado y se ha incrementado su prestigio en la sociedad.

Sin embargo, aun existe un largo camino por recorrer: en la Unión Europea el porcentaje de estudiantes que después de la enseñanza secundaria obligatoria siguen estudios de Formación Profesional es mucho mayor de lo que lo hacen en España. Además, esto tiene su lógica en la estructura del mercado del trabajo, donde el número de titulados universitarios activos es mucho menor que el número de trabajadores con formación profesional.

El mercado laboral muestra que existe desajustes entre la cualificación de la población activa y la demanda de trabajadores: mientras un gran número de universitarios está en paro o realizando trabajos de inferior nivel académico, muchas empresas tienen dificultades para encontrar técnicos en diferentes especialidades. Por otra parte están surgiendo en España algunas actividades para las que no existe titulación correspondiente. Todos estos datos que aparecen constantemente en diferentes medios de comunicación nos invita a una reflexión.

Históricamente muchos estudiantes de la Formación Profesional acometían estos estudios después de haber fracasado con el Bachillerato (alumnos de ciclos de grado medio) o después de haber fracasado en la universidad (alumnos de grado superior). Todavía se tiene la idea equivocada de que aquellos alumnos “que no sirven para estudiar” mejor que hagan un ciclo formativo. Esto ocurre cada vez menos dado el éxito de estos estudiantes a la hora de encontrar trabajo en corto espacio de tiempo en comparación con los que terminan la universidad.

2. CONDICIONANTES DE LA MOTIVACIÓN.

Todos tenemos un concepto propio del término motivación, pero es bueno hacer hincapié en los que piensan diversos autores con respecto a él.

“La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.” según Solana, R.F. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.

“Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido” según Stoner, J; Freeman, R.E. y Gilbert Jr, D.R. (1996). *Administración*. México: Editorial Pearson.

“La motivación es un termino genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.” según Koontz, H y Weihrich, H. (1999). *Administración, una perspectiva global*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Al parecer coinciden estos autores anteriores en que la motivación es un proceso o una combinación de procesos, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas.

Puede decirse que la motivación es la causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

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.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano.

En cuanto a las primeras ideas de motivación que fueron apareciendo en distintos contextos históricos conviene destacar las siguientes:

En el modelo tradicional, que se encuentra ligado a la escuela de la Administración Científica se decía que la forma de motivar a los trabajadores era mediante un sistema de incentivos salariales; o sea, que cuanto más producían los trabajadores, más ganaban.

Para esta escuela la motivación se basaba únicamente en el interés económico, entendiéndose un hombre racional motivado únicamente por la obtención de mayores beneficios.

A nuestro parecer la motivación humana es mucho más compleja puesto que abarca tanto la parte económica como la intelectual, espiritual, etc.

En el modelo expuesto por la escuela de Las Relaciones Humanas se rechaza la existencia del hombre económico, para ellos la clave determinante de la productividad es “la situación social”; la cual abarcaría el grado de satisfacción en las relaciones internas del grupo, el grado de satisfacción en las relaciones con el supervisor, el grado de participación en las decisiones y el grado de información sobre el trabajo y sus fines.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Pensamos que tanto las escuelas clásicas como la escuela de las Relaciones Humanas simplifican a la motivación en un solo factor, ya sea por el dinero o las relaciones humanas.

La literatura científica actual "Huertas, J.A. (1997). *Motivación: querer aprender*. Buenos Aires: Editorial Aique" destaca los siguientes rasgos singulares de los sucesos relacionados con la motivación:

- Su carácter activo y voluntario: la acción motivada impulsa, mueve y no viene de una imposición externa sino interna y voluntaria.
- Su persistencia en el tiempo: permanece en el sujeto hasta alcanzar los objetivos.
- Su vinculación con necesidades adaptativas: su puesta en marcha persigue en numerosas ocasiones la consecución de un estado de mayor adaptación y equilibrio con el entorno.
- La participación de elementos afectivos-emocionales: la activación motivacional suele estar cargada emocionalmente, su objetivo es algo más o menos querido o temido.
- Finalmente, una acción es acción motivada cuando se dirige a una meta, cuando se realiza para elegir, dirigir y persistir en la consecución de un objetivo, finalidad o propósito.

2.1. Metas y objetivos.

En las últimas dos décadas se ha consolidado una teoría sobre la motivación que se denomina "teoría de metas". Se asume como principio básico de estas teorías que los seres humanos suelen realizar sus actividades dirigiéndolas hacia determinados objetivos. Es decir, señalan la idea de que para movernos (motivarnos) necesitamos dirigirnos hacia algo, hacia un objetivo o meta. De manera que una forma de trabajar en motivación es conocer las diversas metas que nos fijamos.

Esas mismas teorías defienden que entorno a las metas se organizan otros componentes que afectan a la motivación formando orientaciones motivacionales. Esas orientaciones, por tanto, son como un conglomerado de factores psicológicos en donde se interrelacionan metas, autovaloraciones, pensamientos y estrategias cognitivas, afectos y emociones, atribuciones y expectativas, etc. Sólo vamos a reseñar brevemente las más típicas: la orientación al *lucimiento*, la orientación a la *evitación* y la orientación al *aprendizaje*.

La orientación al lucimiento y a la evitación son dos orientaciones que dirigen a lugares y con consecuencias diferentes, pero que esencialmente son dos caras de la misma moneda. Ambas tienen en común los rasgos que se detallan a continuación:

- El tipo de *metas* (centradas en la propia persona).
- El tipo de *creencias* sobre la *inteligencia* (la inteligencia es una cualidad innata, que no se puede modificar).
- El tipo de *autoconcepto* (globalizado).



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

- Se realizan muchas *atribuciones*, aunque no son las mismas explicaciones para el *lucimiento* que para la *evitación*. En las primeras predomina el estilo egótico y en las de *evitación* el cercano a la indefensión.

- Y finalmente implican una *reacción emocionalmente intensa* ante los resultados académicos.

La orientación al *lucimiento* está gobernada por elementos relacionados con la competitividad y la comparación social, el valor oculto de ser más que los demás. Interesa obtener beneficios tangibles por el medio más económico. En cambio, cuando nos mantenemos en una orientación de *evitación* del fracaso solemos mostrar altos niveles de ansiedad, inadecuadas formas de autoexplicarnos nuestros resultados, que suelen ser, además, pobres y como consecuencia, nos implicamos menos en las tareas o incluso llegamos a evitarlas.

La orientación al *aprendizaje* es la que produce un sistema más adaptado para el objetivo de querer aprender, la orientación que trae consigo más empeño y dedicación junto con los afectos más positivos y un interés centrado en la tarea. En esta orientación las estrategias de autorregulación existen y son más profundas y reflexivas. Por ejemplo aumentan los mensajes instrumentales que guían la búsqueda de soluciones alternativas cuando el resultado no es bueno y permiten reflexionar sobre el proceso cuando el resultado es adecuado (fundamental para saber en que hemos acertado). Esto aumenta la sensación de control, además de hacer que la probabilidad de éxito sea mayor ante nuevas oportunidades similares de aprendizaje. En resumidas cuentas, se trata de aplicar procesos autorreguladores a la gestión de los recursos para la mejora del aprendizaje más que gestionar la salvaguarda de la autoestima (la autoestima no bloquea el proceso de aprendizaje).

Desde nuestro punto de vista una orientación motivacional no es un rasgo estable e invariable de la personalidad. Es decir, todas las personas pueden tener distintas orientaciones motivacionales y decidirse por una u otra en función de elementos concretos de cada situación. Esto ocurre frecuentemente en el ámbito educativo, por ejemplo, es fácil que un mismo alumno experimente una determinada orientación motivacional en función de la materia, del docente, de las personas presentes en el aulas, de la situación (examen), etc.

3. FACTORES QUE AFECTAN AL INTERÉS Y AL VALOR DE UNA ACTIVIDAD ACADÉMICA.

Los motivos en sentido estricto son los intereses, y éstos son necesidades; por eso los estímulos educativos han de estar relacionados con los intereses. Pero éstos cambian, no son fijos, de aquí que sea necesario al profesor, conocer cuáles son, los posibles cambios que puedan surgir.

Los principales agentes de motivación son el profesor y los padres. De aquí que sea fundamental el intercambio de opiniones y conocimientos acerca del alumno, para poder tomar decisiones en común acerca de las dificultades, problemas y progresos del mismo. Otros factores importantes son el estilo educativo del centro, el material didáctico utilizado en el desarrollo de la clase, los métodos, procedimientos y las formas de enseñanza.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Frente al profesor-transmisor de conocimientos al conjunto de la clase, se presenta un profesor que propone una relación más individualizada con cada alumno que conlleva un entendimiento más profundo de sus aptitudes, actitudes, conocimientos e intereses, lo que a su vez da lugar a una respuesta educativa más adecuada y eficaz.

Motivar el aprendizaje es conducir a los alumnos a participar activamente en la vida del centro, a poner el esfuerzo necesario para alcanzar las metas propuestas. El profesor debe tener siempre presente que la mayor fuente de indisciplina nace de la falta de interés. Sin motivación no hay entusiasmo, y aparece el desencanto. La apatía, los altercados, el esfuerzo desunido y el pesimismo proliferan en el centro. Por el contrario, son características de una conducta motivada la tensión alegre hacia los objetivos, que se reduce al conquistarlos, la conducta flexible y variable ante las dificultades ensayando nuevos patrones de acometerlos.

La motivación inicial en los primeros contactos del profesor con la clase, y cada día al presentar el tema objeto de estudio, es muy importante, tanto como durante el desarrollo del proceso mismo. Son los refuerzos exteriores o incentivos los que hacen posible que la atención se mantenga y no decaiga durante todo el tiempo que dura la explicación. La motivación induce, dirige y mantiene la acción.

La situación normal en que se encuentra un profesor respecto al grupo de alumnos es que algunos están siempre dispuestos a trabajar, otros que necesitan estímulos o incentivos constantes para mantenerles en actividad ordenada, otros que no se motivan al estudio por los medios normales, necesitando motivaciones especiales muy difíciles de encontrar y, por último, otro grupo capaz de motivarse con facilidad, pero sin constancia en la atención y el esfuerzo. Ante esta situación generalidad, le profesor ensayará distintas técnicas y medios, encaminados a motivar a todos los alumnos sin excepción.

La relación personal con el alumno es el medio por excelencia; en ella interviene la conversación frecuente, animándole y manifestándole confianza en sus posibilidades si pone los medios humanos a su alcance. La participación en la dirección de la clase, a través de los encargos. Hacerle notar mediante gráficos su situación respecto a la media y los progresos de calificaciones. La utilización del material didáctico: proyectores, material informático, libros, material gráfico o cualquiera que los mismos alumnos puedan confeccionar.

Las principales técnicas de motivación son:

- a) Relacionar el estudio con la vida. En esto las enseñanzas de la Formación Profesional están continuamente relacionando la materia con el trabajo real.
- b) Programar el trabajo docente en función de los objetivos. El trabajo ordenado e intenso del profesor facilita el interés y aumenta la motivación, ya que el alumno comprende mejor los puntos importantes.
- c) Destacar el trabajo en equipo. Informarse del comportamiento de cada alumno en el resto de los módulos, destacando los rendimientos positivos y animando a superarlos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

- d) Averiguar factores del comportamiento anómalo. El profesor ha de tener una actitud profesional y científica, que supone analizar y reflexionar sobre las variables que se muestran en la conducta en un momento determinado. Evitar superioridad y autosuficiencia, y estar prestos y disponibles: el alumno va al centro a aprender. No matar la imaginación ni la iniciativa.
- e) Informar con precisión. Las reglas del juego han de estar claras, deben matizarse escogiendo los términos precisos.
- f) Respetar al alumno. Considerarles como personas singulares, conociéndoles objetivamente, aceptándoles como son, llamarles por su nombre propio o familiar, aceptándoles como son, llamarles por su nombre propio, amonestarles en privado estando sereno, sin humillaciones, que crean resentimientos.
- g) Conocer la dinámica interna del grupo e intervenir, si fuese necesario, para recomponer dicha dinámica. Utilizar diversas técnicas grupales para obtener información sobre el nivel de cohesión o desintegración del grupo, los líderes, subgrupos, pandillas, alumnos aislados o rechazados, etc.
- h) Recabar información sobre los antecedentes escolares y la situación personal, familiar y social de cada alumno a través de informes de los años anteriores, informaciones de los tutores y profesores, cuestionarios iniciales, entrevistas, observaciones...
- i) Analizar con los demás profesores las dificultades escolares de los alumnos debidas a deficiencias instrumentales, problemas de integración y otros, para buscar, si procede, los asesoramientos y apoyos necesarios.
- j) Favorecer en el alumno el conocimiento y aceptación de si mismo, así como la autoestima, cuando esta se vea disminuida por fracasos escolares o de otro género.
- k) Estimular y orientar al grupo de alumnos para que planteen sus necesidades, expectativas, problemas y dificultades y para que ellos mismos se organicen con objeto de proponer soluciones y líneas de actuación.
- l) Profundizar en el conocimiento de las aptitudes, intereses y motivaciones de cada uno de los alumnos para ayudarles en la toma de decisiones sobre su futuro educativo y profesional.
- m) Analizar con los alumnos las ventajas e inconvenientes de las distintas opciones de itinerarios educativos y profesionales, examinando la que mejor se ajustan a sus posibilidades y a sus preferencias, que relación guarda entre sí y que repercusiones tienen en las salidas profesionales futuras.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

- n) No sobrecargar con trabajos. El profesor debe mandar trabajo abundante pero no excesivo, exigiendo según posibilidades. El agobio en alumnos responsables crea angustia, y en los demás desánimo.
- o) Conocer las características psicológicas propias de la edad. El profesor reconoce como natural ciertas manifestaciones no del todo correctas, lo que alegra y estimula el esfuerzo posterior.
- p) Inculcar sentimientos de solidaridad. Fomentar el espíritu de compromiso.
- q) Eliminar el miedo como fuerza motivadora, dado que genera inseguridad, inhibe la conducta y produce agresividad.
- r) Creer siempre en el alumno. Ver lo positivo que todo alumno, como persona que es, tiene. Despertar la confianza en sí mismo.
- s) Eliminar privilegios y favoritismo. El carácter afectivo del alumno, la capacidad de observación y la falta de madurez, le hacen especialmente sensible ante las injusticias, aunque sólo tengan la apariencia.
- t) Premiar esfuerzos y no tanto resultados. Las notas o calificaciones no reflejan el esfuerzo, sino un resultado en relación con un nivel. El control pedagógico es el que aprecia las energías desplegadas; si sólo se apreciaran los resultados, la evaluación sería social, propia con personas desconocidas, que no estimulante ni educativa. La comprensión debe estar siempre presente en el centro. La evaluación es sujeta a criterio y formativa.
- u) Crear una dinámica "sana". La atmósfera de optimismo, de esfuerzo ilusionado, de confianza y respeto hace que la clase sea esperada por el alumno como algo querido.
- v) Confeccionar tareas multidimensionales: tareas abiertas para que el estudiante tenga opción de elegir, diferentes tareas encaminadas a los mismo objetivos y dividir las tareas en pasos.
- w) Fomentar la autonomía: hacerles participar de la definición de los objetivos, en algunos aspectos de la organización de la actividad y en la selección del modo de trabajar. Fomentar la auto-regulación y auto-supervisión.
- x) Diseñar tareas desafiantes, que parezcan relevantes y útiles.
- y) Variar la dificultad de la tarea conforme varia la competencia en la misma.
- z) Activar la curiosidad: presentando información nueva y atrayente o información incierta, sorprendente o incongruente con los conocimientos previos del alumno. Variar los elementos de la tarea para mantener su atención.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

- aa) Activar los conocimientos previos: recapitulando lo que se sabe y facilitando la comprensión de contenidos, con un discurso cohesionado y con el uso de ilustraciones y ejemplos.
- bb) Mostrar con ejemplos el valor de adquirir esos conocimientos y esos objetivos.
- cc) Tolerancia frente al fracaso, fomentando la búsqueda y comprobando las diversas estrategias para superar el problema.

4. BIBLIOGRAFÍA.

- Alonso Tapia, J. (1992). *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma.
- Alonso Tapia, J. (1997). *Motivar para el aprendizaje*. Madrid: Editorial Edebé.
- Alonso Tapia, J. (2005). *Motivar en la escuela, motivar en la familia*. Madrid: Editorial Morata.
- Covington, M.V. (2000). *La voluntad de aprender: guía para la motivación en el aula*. Madrid: Alianza Editorial.
- Huertas, J.A. (1997). *Motivación: querer aprender*. Buenos Aires: Editorial Aique.
- Huertas, J.A. y Montero, I. (2001). *Interacción en el aula: Aprender con los demás*. Buenos Aires: Editorial Aique.
- Koontz, H y Wehrich, H. (1999). *Administración, una perspectiva global*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- López-Barajas Zayas, E. (1995). *El proyecto de centro y la programación de aula*. Madrid: UNED.
- McClelland, D.C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Editorial: Narcea.
- Pintrich, P.R. y Schunk, D.H. (1996). *Motivation in Education: Theory, Reserch and applications*. Nueva Jersey: Editorial Prentice-Hall, Inc.
- Pozo, J.I. (1997). *Aprendices y Maestros*. Madrid: Editorial Alianza Psicología.
- Solana, R.F. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.
- Stoner, J; Freeman, R.E. y Gilbert Jr, D.R. (1996). *Administración*. México: Editorial Pearson.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Autoría

- Sebastián Díaz Becerro.
- I.E.S. La Rosaleda, Málaga (Málaga).
- E-MAIL: sebastdiaz@hotmail.com