

INFLUENCIA DEL INSTRUCTOR EN LA MOTIVACIÓN DEL APRENDIZ, COMO ELEMENTO PARA LA PERMANENCIA EN LA RUTA FORMATIVA

INFLUENCE OF THE INSTRUCTOR ON THE MOTIVATION OF THE APPRENTICE, AS AN ELEMENT FOR STAYING ON THE TRAINING PATH

Jose Alfredo Cobo Medina¹

Alejandra María Martínez Cifuentes²

RESUMEN

La investigación pretende identificar la influencia del instructor en la motivación del aprendiz bajo la aplicación metodológica de la Investigación acción, logrando hasta la fecha reconocer que este se convierte en actor fundamental, debido a que ofrece los estímulos externos necesarios como son la instrucción, los recursos didácticos, el acompañamiento en la identificación de las metas de aprendizaje así como la interacción que se produce con el relacionamiento cognición-motivación-instrucción. Estos elementos contribuyen a la generación de la motivación interna que se convierte en la fuerza capaz de mover la voluntad del educando para el logro de sus metas en términos de autoeficacia y resignificación del proceso de enseñanza aprendizaje en el marco de la formación profesional integral.

ABSTRACT

The research aims to identify the influence of the instructor on the motivation of the apprentice under the methodological application of Action Research, achieving to date to recognize that he becomes a fundamental actor, because it offers the necessary external stimuli such as instruction, resources didactic, the support in the identification of learning goals as well as the interaction that occurs with the relationship cognition-motivation-instruction. These elements contribute to the generation of internal motivation that becomes the force capable of moving the student's will to achieve his goals in terms of self-efficacy and resignification of the teaching-learning process within the framework of comprehensive professional training.

Palabras Clave: Motivación, aprendizaje significativo, cognición, habilidades socioemocionales.

Keywords: Motivation, meaningful learning, cognition, socioemotional skills.

¹ Administrador de Empresas / MBA. Líder Sennova Centro De Tecnologías Agroindustriales. jacobo@sena.edu.co; jacobom@misena.edu.co

² Trabajadora Social, Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano. Instructora - Formadora de Instructores en la Regional Valle. Instructora en el desarrollo de competencias socioemocionales y habilidades blandas en las Regionales Valle, Quindío y Santander. alejamar32@misena.edu.co

INTRODUCCIÓN

El Servicio Nacional de aprendizaje SENA que ofrece formación gratuita, no es ajeno al fenómeno de la deserción escolar, entendiendo para muchos en la educación superior que la causa podría estar en factores económicos asociados a los costos educativos, pero que para el caso del SENA, estos no existen directamente a cargo de los aprendices, por el contrario, entendiendo la condición socioeconómica existe un programa de estímulos que emerge del plan de bienestar al aprendiz y que en muchos casos, provee recursos en especie o económicos a los aprendices para lograr su permanencia en la ruta formativa y alcanzar el logro educativo.

En ocasiones, encontramos que existen otras causas en la deserción de los aprendices y que pueden estar enmarcadas por fenómenos de ausentismo, pérdida de interés o bajo rendimiento, incluso en aquellos que se encuentran dentro del programa de estímulos, una de estas causas puede derivar de la motivación en el ambiente de aprendizaje.

La motivación en los aprendices puede provenir de diversas fuentes, tanto internas como externas, estas pueden estar asociadas a las capacidades de aprendizaje, las dificultades socioemocionales, económicas o del entorno entre otras, como su relación con los pares o con los instructores, en cuyo caso revierten a factores psicopedagógicos que influyen directamente en el desarrollo del aprendizaje.

Para el caso concreto de este estudio se abordará la motivación externa, ejercida por los medios otorgados por el instructor incluyendo

las habilidades socioemocionales que este aplica para generar empatía respecto del desarrollo de las acciones formativas en la ruta de aprendizaje.

Para el desarrollo de este estudio se han tomado referentes psicológicos y pedagógicos que permitan dar luz y orientación al propósito establecido; cuya primera hipótesis es indagar ¿cuál puede ser la influencia que el “instructor ejerce en la motivación del aprendiz”?, para ello autores como Ausubel, Bruner y otros exponentes del constructivismo, han sido de ayuda en el ejercicio de revisión bibliográfica para respaldar el rol que ejerce el sujeto que instruye en los aportes puntuales respecto de la motivación o interés que se ejerce sobre el educando.

Es así como en el aprendizaje significativo, la cognición y la motivación retoman fuerza en los siguientes documentos citados y desarrollados más adelante (motivación y rendimiento, motivación y su influencia en el éxito escolar, motivación y cognición, aprendizaje significativo y motivacional entre otros).

La población seleccionada, se aplicó muestreo de estudio en aprendices de programas de formación de nivel tecnólogo pertenecientes a las redes de conocimiento de comercio y ventas y la red de gestión administrativa y servicios financieros del Centro de Tecnologías Agroindustriales de Cartago, el interés surge debido a que es recurrente escuchar entre los instructores que los aprendices de tecnologías del área de comercio se les observa apatía y desinterés por las formaciones, de igual forma el ausentismo de los aprendices crece en algunos días de la semana en particular así como han ido en crecimiento las deserciones,

lo cual es abordado en los espacios de comité de seguimiento y evaluación a partir de la estrategia de retención de aprendices en donde con frecuencia los aprendices citados comentan que hay formaciones que no despiertan el interés y que no es fácil llegar a acuerdo con algunos instructores.

Este ejercicio académico se ha venido abordando con lineamientos metodológicos propios de la Investigación acción cuyos elementos centrales son la reflexión- planeación- acción y una nueva reflexión, para el desarrollo de este propósito metodológico se han aplicado técnicas participativas como el grupo focal, la entrevista semi estructurada y posteriormente la triangulación de la información en donde han puesto en concierto la voz del investigador la voz de la población seleccionada y la voz de los autores seleccionados.

MARCO TEÓRICO

“La motivación, del latín motivos (relativo al movimiento) es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico.” (Carrillo, Mariana; Padilla, Jaime; Rosero, Tatiana; Villagómez, María Sol La motivación y el aprendizaje), para el caso de nuestro trabajo es abordada desde el enfoque psicológico el cual de acuerdo con Maslow haría parte de las necesidades de autorrealización, de esta forma se puede referir que existe la motivación intrínseca y la extrínseca entendiendo la primera como la fuerza interna que moviliza la voluntad del individuo en

función de una acción o una meta determinada la cual según (BRUNER), se desarrolla en tres fases como son la necesidad que es el estímulo que da origen a la acción y la tensión que queda en medio es a lo que se denomina motivación intrínseca, evidenciándose según el mismo autor tres aspectos a) curiosidad- exploración, b) competencia en donde se experimenta el deseo y el interés por controlar las variables internas y externas que intervienen. C) el equilibrio de relación entre los dos aspectos anteriores, dado que mientras el educando madura en su proceso de aprendizaje es fundamental los estímulos que este recibe de forma externa por parte del educador de la relación que tiene con él y de los medios y recursos didácticos que este utiliza y luego cuando el proceso va madurando es más intrínseca por tanto se debe procurar el equilibrio entre ambas como se dijo anteriormente.

Así mismo se observa que el concepto de la motivación es un referente crucial para la teoría del aprendizaje significativo de, quien destaca que la motivación facilita el aprendizaje siempre y cuando este sea operante en los intereses del educando para ello el papel del docente es de facilitador para que esto ocurra, para ello debe presentar las temáticas e ideas lo más significativo posible, es decir, que sea atractivo para el sujeto que aprende y debe ayudarlo a que de forma autónoma defina sus metas de aprendizaje teniendo presente los elementos determinantes del aprendizaje significativo como son, el reconocimiento de los saberes previos, el desarrollo por parte del docente de las temáticas de forma clara precisa y con propósito y la actitud favorable del educando.

Esto se configura en condiciones claves para el aprendizaje significativo, dejando ver que para

aprender se debe disponer tanto de habilidades cognitivas como de habilidades emocionales configuradas en la motivación, lo cual permite poner en marcha todos los mecanismos cognitivos con relación al alcance de metas que el educando estableció (Revista española de pedagogía. 2006. Vol. 2).

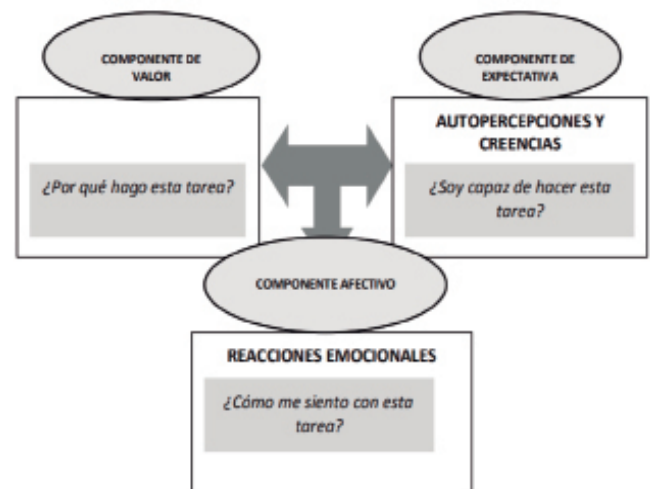
Según (Rodríguez Moneo) "el elemento del proceso motivacional que da contenido a la motivación es la meta, la cual puede considerarse como la representación mental del objetivo que el sujeto se propone alcanzar (aprender matemáticas, realizar un bonito viaje, etcétera). Cuando las metas son realistas y comprendidas por quien las persigue, tienen un nivel de dificultad que se ajusta al nivel de habilidad del individuo, son moderadamente novedosas y han sido elegidas por el sujeto, entonces potencian la motivación."

Las metas de aprendizaje se convierten en factor predominante en la triada Motivación-Aprendizaje y Rendimiento académico, en donde según lo expuesto por (Valle).

La característica de la instrucción dada por el maestro debe tener claro cuál es la meta de aprendizaje establecida por el educando y en función de está la orientación del docente debe ser de activación, dirección y acompañamiento la función de este último es hacer que la motivación en relación a la meta persista; cabe resaltar los componentes de la motivación académica como son: Componente de valor en A el individuo, precisa por qué lo hace es decir, si lo hace por fines internos o por valoración social, el segundo es el componente de expectativa en este se cuestiona si es capaz o no de hacerlo y se relaciona con su autoeficacia y auto concepto; el tercer componente es el

se siente con la tarea en función al alcance de la meta. De este modo que una vez más en evidencia que el papel del educador es posibilitar y mediar para que la instrucción y acompañamiento desarrollen estos componentes con relación a al nivel de autonomía y acompañamiento que este promueve con sus prácticas docente.

Figura 1. Los componentes de la motivación académica



Fuente: Valle y otros (2007)

METODOLOGÍA

Investigación Acción en el Aula. La cual es considerada como un ejercicio de autorreflexión mediante el cuestionamiento y la interpretación de la práctica educativa, por tanto, no tiene por finalidad inferir datos estadísticos ni generalidades que den cuenta del fenómeno estudiado de manera general para todos los casos.

Las técnicas para recolectar la información han sido (1) el grupo focal el cual se hizo con aprendices de nivel tecnológico pertenecientes a diferentes programas del área de comercio en el Centro de Formación, los cuales a partir de unas preguntas orientadoras se abordó la temática de la motivación generada por los instructores mediante el uso de las TIC, la aplicación de

estrategias didácticas, el papel de los contenidos y la gestión que hacen los instructores de sus habilidades socioemocionales; así mismo se realizó entrevista a los instructores del área técnica que participan en la instrucción de estos aprendices, de este modo una vez recopilada la información se hace codificación de la misma y se procede a realizar triangulación en donde se articulan la voz del sujeto que investiga con el sujeto investigado y los autores tomados en los referentes teóricos para dar el surgimiento de nuevas categorías que hacen posible una nueva reflexión para el ajuste de la planeación necesaria que dará lugar al desarrollo de las acciones previstas y de unas nuevas según la necesidad revelada con este proceso sistémico

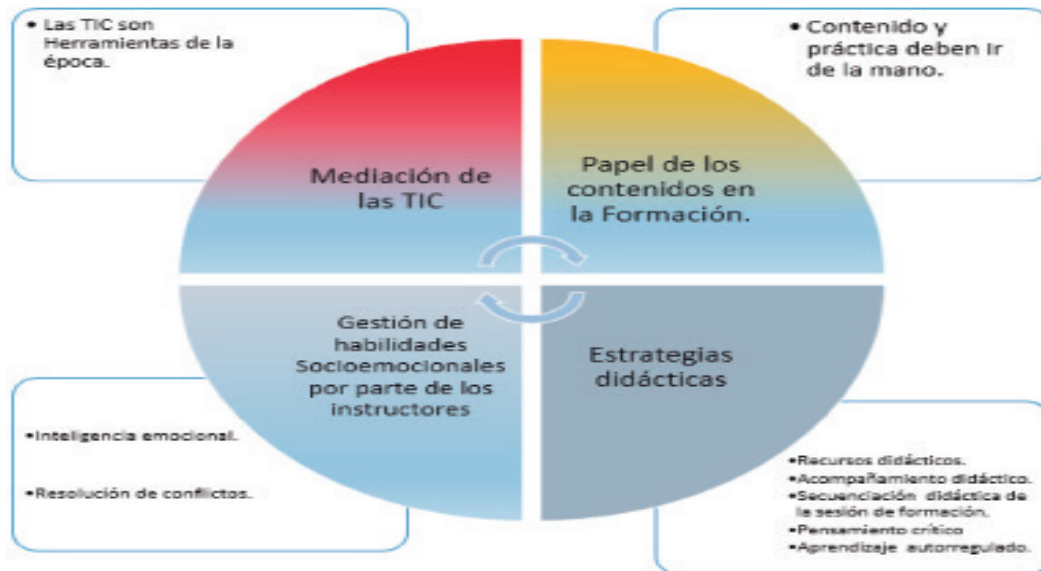
RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos y realizado la triangulación de la información se hace un análisis de fortalezas y debilidades arrojando los siguientes datos que fueron agrupados en las cuatro (4) categorías establecidas para el desarrollo de la investigación como se muestra en la figura 2.

Las categorías contenían en su interior orientadores o direccionadores para el análisis que se denominaron categoría emergente, las cuales estaban asociadas a la batería de preguntas y permitieron identificar las fortalezas y debilidades alrededor de estas.

Figura 2. Categorías preestablecidas y emergentes.

Gráfico de Resultados



Fuente: Elaboración propia (2020)

Es así como el análisis de los resultados al comparar las categorías iniciales con las emergentes se condensa en la matriz de

fortalezas y debilidades descrito en la tabla 1, la cual se describe más adelante a partir de las categorías preestablecidas.

Tabla 1: Análisis de fortalezas y debilidades de los instrumentos

Categoría preestablecida	Categoría Emergente	Fortalezas	Debilidades
Mediación de las TIC	Las TIC son Herramientas de la época.	El centro cuenta en sus instalaciones y en sus sedes de dispositivos tecnológicos que permiten el uso de las TIC como mediación del aprendizaje.	Los instructores ven de forma reduccionista el uso de las TIC a tal punto que consideran que estas por si mismas generan motivación en los aprendices.
Papel de los contenidos en la Formación.	Contenido y práctica deben ir de la mano.	Todas las formaciones de comercio cuentan con un proyecto formativo lo cual permite el desarrollo práctico de los contenidos en situ.	En la mayoría se observa que son desarrollados de forma lineal y no generan valor en el proceso cognitivo- motivacional.
Gestión de habilidades Socioemocionales por parte de los instructores	Inteligencia emocional. Resolución de conflictos.	Los instructores del área transversal manifiestan mayor gestión de habilidades socioemocionales permitiendo el manejo adecuado de conflictos en los ambientes de formación entre aprendices y en la relación de estos con sus instructores.	Los instructores del área técnica en su mayoría no se relacionan con los aprendices en términos de confianza y acercamiento asertivo lo cual no permite la generación de ambientes confiables capaces de propiciar emociones positivas que motiven el aprendizaje.
Estrategias didácticas	Recursos didácticos. Acompañamiento didáctico.	Los recursos didácticos	Los recursos didácticos y el acompañamiento no alcanzan a movilizar el componente de autonomía- mediación y autoeficacia que promueve la motivación en el aprendiz, dado que aun esta se centra en gran porcentaje en los

		Los recursos didácticos	contenidos en los tiempos y en el instructor.
	Motivación y rendimiento escolar.		El hecho de que la meta del aprendizaje no es definida con fuerza por el aprendiz, el rendimiento sigue siendo un valor social más que un reto personal que movilice otras competencias.
	Secuenciación didáctica de la sesión de formación.		La secuenciación didáctica se puede relacionar con los componentes de la instrucción según novack sin embargo para este caso se observa que se da dirección pero el acompañamiento tanto a la meta como a la energía con que esta se debe perseguir no es muy visible en los instructores en especial los del área técnica.
	Pensamiento crítico		La utilización de estrategias didácticas lineales no permite que el aprendiz responda al para que y al porqué de su aprendizaje lo cual no estimula el fomento del pensamiento crítico en el aun cuando este es un valor institucional en la formación.
	Aprendizaje autorregulado.		No se utilizan estrategias didácticas que fomenten que el aprendiz identifique sus propias metas de aprendizaje y así mismo establezca un aprendizaje autorregulado.

Fuente: Elaboración propia (2020)

Descripción de Resultados por Categoría

Mediación de las TIC, es un elemento clave en la formación, si bien contamos con poblaciones heterogéneas, es tendencia el uso generalizado de las TIC, por lo que su utilización como mecanismo de mediación en el desarrollo de las actividades, se torna como un requerimiento para los instructores, por tanto, dinamizar las sesiones con estas tecnologías, impacta en el interés, la diversidad, claro está, al ser adaptadas según la población y sus posibilidades. Al respecto la investigación evidenció que los instructores hacen uso limitado de estas herramientas, y piensan que por sí solas ya son motivadoras, lo que redundaría en efectos igualmente mermados en los aprendices, pues no se explotan todas las posibilidades que brindan. De los instructores entrevistados.

Contenidos en la formación, en cuanto al papel que juegan estos, se observa que son vigentes, pertinentes, pero es la manera en que se abordan la que hace que no resulten atractivos o interesantes para los aprendices, así también refieren los aprendices que pareciera que la meta fuera en sí misma abordar todos los contenidos del programa de formación y no el aprendizaje por tanto esto influye de manera directa en la activación de la motivación porque cuando estos empiezan a ser acumulativos se empieza a perder el para que de los mismo y se pierde interés.

Gestión de habilidades Socioemocionales por parte de los instructores, con respecto a las habilidades señaladas como categorías emergentes, se observa cómo se comentó en la tabla N° 1, que los instructores de política institucional hacen un manejo más asertivo de estas a la hora de enfrentar situaciones dentro

de la formación, lo cual no es tan evidente con los instructores de las áreas técnicas quienes en su mayoría no generan relaciones vinculantes con los aprendices lo que se constituye en un mecanismo de defensa por parte de estos para no caer en escenarios que se salgan de control.

Así mismo se evidencia con frecuencia la pérdida de la paciencia y se vuelven poco asertivos al quedar afectados cuando no reciben por parte del grupo respuestas que denoten interés y motivación en el proceso de formación lo que los lleva a engancharse fácilmente en conflictos con los aprendices y a recurrir a medidas coercitivas basadas en amenazas con llevarlos al comité de seguimiento y evaluación o con ejercer una presión mayor en los ejercicios de evaluación.

Lo anterior deja ver que los instructores en especial los del área técnica, tienen falencias a la hora de gestionar sus emociones y desarrollar sentimientos y posturas empáticas, asertivas y demás que promuevan un ambiente de confianza y que por ende posibiliten desde la relación un entorno atractivo para que el aprendiz despierte el interés y la motivación en el proceso formativo.

Estrategias didácticas activas, frente a la aplicación de estas como dinámica del aprendizaje, se observa que para los aprendices están muy asociadas a los recursos didácticos para el desarrollo de la formación y aunque estos existen y están presentes en el proceso formativo o son suficiente fuente de estímulo externo para el aprendizaje, dado que estos son impersonales y no se constituyen en guía que oriente el camino al aprendizaje por descubrimiento, así mismo se identifica que la secuenciación didáctica de la sesión de formación no es visible dentro del proceso

lo que conduce a que el aprendiz se pierdan en cuanto al propósito de cada sesión de formación y el análisis de si se logró o no, dado que generalmente no hay cierre cognitivo de la sesión de formación, esta situación promueve una escasa meta cognición en los procesos de aprendizaje inhibiendo la promoción del pensamiento crítico y la autorregulación del aprendizaje los cuales son motores principales en el desarrollo de la motivación del aprendiz en su proceso de aprendizaje.

CONCLUSIONES

Este ejercicio denota que la labor como mediador del aprendizaje que ejercen los instructores, es fundamental en la generación de la motivación de los aprendices, aun asumiendo que la motivación que impera es intrínseca y funciona como fuerza que mueve la voluntad para el alcance de resultados, esta se ejercita con estímulos externos y es allí donde entran los instructores, orientadores o tutores con actuaciones técnicas, didácticas y emocionales integradas, asimiladas y cohesionadas, como ejercicio fundamental para posibilitar el equilibrio entre la motivación intrínseca y extrínseca de los aprendices.

El desarrollo de Los contenidos curriculares y el ejercicio práctico deben ir de la mano, a fin de dotar de sentido la relación cognición – motivación, permitiendo que el aprendiz responda por qué y para qué aprende en el contexto de sus propias metas de aprendizaje y se articule a su relación de construcción como individuo y actor social.

Es necesario trabajar en el fortalecimiento de la gestión de habilidades socioemocionales

que permitan a los instructores dar manejo asertivo a situaciones presentes en la interacción aprendiz – instructor- aprendizaje- motivación dado que no es observable un ambiente de confianza capaz de potenciar la motivación en procura del aprendizaje significativo y autorregulado.

Las estrategias didácticas deben guardar relación con los componentes de la instrucción que refiere Novack al decir que esta debe ayudar a la identificación de metas de aprendizaje seguida de una clara orientación y dirección lo cual debe ser acompañado para que no se desenfoque ni se pierda la fuerza motivacional que la estimula.

También es relevante concluir que si bien se establecen estrategias de retención y se procura el bienestar de los aprendices, es fundamental sostener los propósitos de la FPI, en relación a la formación profesional para el trabajo y la vida, que tanto los recursos como las orientaciones que se dan, deben dar cuenta de un aprendizaje crítico, autónomo y autorregulado donde el rol que ejerce el instructor no puede verse como un suministro de herramientas técnicas o tecnológicas, sino un proceso humano de enseñanza y aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D. P.; Novak, J. D. Y Hanesian, H . (1983). Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 6, 359-372.

Atkinson, J.W. (1964). An introduction to motivation.
Princeton, NJ: Van Nostrand.

Bruner, J. (1995). Desarrollo Cognitivo y Educación -
Segunda edición..

Rodríguez Moneo, M. y Huertas, J. A. (2000). Motivación
y cambio conceptual. Cambio conceptual y
educación Núm. 26.

Valle, A., Rodríguez, S., Cabanach, R.G., Núñez, J.C. y
González-Pienda, J.A. (2007) El estudiante eficaz.
Madrid: CCS

Valle, A.; González Cabanach, R.; Gómez Taibo, M. L.;
Rodríguez Martínez, S. Y Piñeiro. I. (1998)
Influencia de las atribuciones causales
internas y externas sobre las metas
académicas. Bordón, 50:4, pp. 405-413.