

Cómo citar este artículo:

Constantino, M. H. (2020). Gestão do conhecimento e aprendizagem: processos cognitivos e emocionais na aprendizagem. Proposta de soluções para dificuldade em aprendizagem. *MLS Psychology Research* 3 (1), 7-20 doi: 10.33000/mlspr.v3i1.228

GESTÃO DO CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM: PROCESSOS COGNITIVOS E EMOCIONAIS NA APRENDIZAGEM. PROPOSTA DE SOLUÇÕES PARA DIFICULDADE EM APRENDIZAGEM

Magno Henrique Constantino

Universidad Europea del Atlántico (España)

magno_constantino@hotmail.com

Resumo. Este trabalho parte do pressuposto que os gestores têm dificuldades relativas ao processo cognitivo que estão estritamente ligadas ao aspecto emocional e afetivo, e que para sanar estas dificuldades promovem ações de apoio e de elevação da autoestima do colaborador através da motivação. Os fatores negativos detectados que implicam nas dificuldades de aprendizagem para os colaboradores e que são trazidos de outras organizações. Nas empresas existem funcionários de classes socioeconômicas, histórias e experiências diferentes que devem ser respeitadas em sua individualidade. Nas teorias psicológicas propostas como as de Piaget e Vygotsky os conceitos pertinentes ao desenvolvimento de competências apontam a necessidade de trabalhar os processos cognitivos emocionais e afetivos como garantias para a formação de um ser humano como ser total, com possibilidades de sucesso no seu rendimento colaborativo. Neste contexto, este trabalho se insere na tentativa de modelar o processo cognitivo-emocional numa perspectiva situada, reconhecendo nele a dinâmica de interações entre organismo e ambiente, agregando conceitos de emoções biológicas e das avaliações destas manifestações emocionais segundo uma perspectiva psicológica e psicopedagógica. Apresentando reflexões a respeito do processo de ensino e aprendizagem, destacamos também discussões sobre a dificuldade de aprendizagem que leva ao fracasso social e profissional. Pretende-se com este estudo apresentar estratégias para a superação das dificuldades no processo de aprendizagem dentro de um olhar psicopedagógico, dentro de uma relação dialética entre instituição, indivíduo e a família, mas para a construção e apropriação de um conhecimento, levando-o a compreender e transformar sua realidade, na busca de sua autonomia.

Palavras-chave: processos, cognitivos, emocionais, afetivos, autoestima.

KNOWLEDGE AND LEARNING MANAGEMENT: COGNITIVE AND EMOTIONAL PROCESSES IN LEARNING - PROPOSED SOLUTIONS FOR DIFFICULTY IN LEARNING

Abstract. This part of the assumption that manager have difficulties on the cognitive process that are strictly related to the emotional aspect and affective, and that to remedy these difficulties promoting actions to support and raise the self-esteem of staff through motivation. The negative factors identified involving the difficulties of learning for staff and are brought from others organization. In There are employees in companies from socioeconomic classes, different stories and experiences that must be respected in their individuality. In psychological theories proposals such as Piaget and Vygotsky the concepts relevant to the development of skills indicate the need to work the emotional and cognitive processes affective as collateral for the formation of a human being as to be totally chances of success in their cooperative performance. In this context, this work is in attempt to shape the process in a cognitive-emotional located, recognizing in it the dynamics of interactions between body and environment, adding concepts of emotions and biological assessments of these events according to an emotional and psychological perspective psychopedagogic. Presenting reflections about the teaching and learning process, we also highlight discussions about the learning difficulty that leads to social and professional failure. The aim of this study is to present strategies for overcoming difficulties in the learning process within a psycho-pedagogical perspective, within a dialectic relationship between institution, individual and family, but for the construction and appropriation of knowledge, leading to understand and transform their reality, in the quest for their autonomy.

Keywords: processes, cognitive, emotional, affective, self-esteem.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE: PROCEDIMIENTOS COGNITIVOS Y EMOCIONALES EN EL APRENDIZAJE - PROPUESTA DE SOLUCIONES PARA DIFICULTAD EN APRENDIZAJE

Resumen. Este trabajo parte del presupuesto que los gestores tienen las dificultades específicas al proceso cognitivo que están relacionadas al aspecto emocional y emocional, y que son fundamentales para la promoción de acciones de apoyo y de elevación de la autoestima del colaborador a través de la motivación. Los factores negativos detectados que implican las dificultades de aprendizaje para los colaboradores y son traídos de otras organizaciones. Las empresas existen diferentes clases de clases socioeconómicas, historias y eventos que se respetan en su individualidad. Las teorías psicológicas como las de Piaget y Vygotsky las cartas al desarrollo de competencias apuntan a la realización de procesos cognitivos, emocionales y de salud para garantizar la capacidad de un ser humano como un todo, con posibilidades de éxito sin su rendimiento colaborativo. Este estudio es insider para el modelo del proceso es cognoscitivo-inducido en el estado actual, el reconocimiento en las interacciones dinámicas en el sistema y los medios de comunicación de los medios de comunicación de los niños y de los sistemas de aprendizaje. Presentando reflexiones acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje, destacamos también discusiones sobre la dificultad de aprendizaje que lleva al fracaso social y profesional. Se pretende con este estudio presentar estrategias para la superación de las dificultades en el proceso de aprendizaje dentro de una mirada psicopedagógica, dentro de una relación dialéctica entre institución, individuo y la familia, pero para la construcción y apropiación de un conocimiento, llevándolo a comprender y transformar su realidad en la búsqueda de su autonomía.

Palabras clave: procesos, cognitivos, emocionales, afectivos, autoestima.

Introducción

El tema de la cognición, la emoción y la afectividad ha sido abordado por muchos autores de Psicología que reinterpretan los dos principales teóricos comentados en este artículo, en varios países, incluido Brasil, donde han proliferado los cursos de especialización en psicólogos, pedagogos, educadores y gerentes.

En los últimos años hemos escuchado mucho sobre una nueva forma de trabajar en el área pedagógica a la luz de la psicología. Innumerables autores han ganado importancia en las academias con trabajos centrados en este tipo de enfoque centrado en los procesos de desarrollo psicológico y conductual de los individuos.

Los estudios en el área del desarrollo humano han demostrado cómo los problemas afectivos y cognitivos influyen directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre los teóricos constructivistas enfatizados en este artículo, Piaget y Vygotsky son prominentes en el estudio, entre otros, actuando de manera dialéctica, contribuyendo al desarrollo cognitivo.

En el desarrollo, la imitación y la enseñanza juegan un papel importante. Evidencian las cualidades específicamente humanas del cerebro y llevan al niño a alcanzar nuevos niveles de desarrollo. El niño hará mañana solo lo que puede hacer hoy en cooperación. En consecuencia, el único tipo correcto de pedagogía es el que avanza en relación con el desarrollo y la guía; debe tener como objetivo no las funciones maduras, sino las funciones en vías de maduración (Vygotsky, 1979, p. 138).

Teniendo en cuenta este proceso, surgieron algunas preguntas, tales como: ¿Qué contribuciones aportaron Piaget y Vygotsky al desarrollo cognitivo en el proceso de desarrollo humano? ¿Cómo influye la afectividad en el proceso cognitivo? ¿Cómo puede actuar la organización en esta perspectiva psicopedagógica?

Para responder a las preguntas, primero se analizará por separado la teoría de Piaget y Vygotsky, teniendo en cuenta las contribuciones al campo educativo, abordando el proceso de cognición y afectividad desde la perspectiva de los dos académicos, concluyendo así la perspectiva psicopedagógica y la organización. Vygotsky (1991, p. 37) concluye que el mundo no se ve simplemente en color y forma, sino también como un mundo con sentido y significado (Morassutti, 2005, p. 49).

El objetivo de este trabajo es comprender el proceso de enseñanza - aprendizaje y sus dificultades en general. Por lo tanto, el objeto de nuestro estudio en este artículo es guiar a varios teóricos que fundamentan científicamente el tema (dificultades de aprendizaje) y buscar estrategias para la prevención y la superación.

En este sentido, las dificultades de aprendizaje pueden considerarse una de las causas que pueden llevar al individuo al fracaso personal, profesional e incluso social.

Desarrollo

El desarrollo humano y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El estudio de la psicología aplicada en la educación ha sido intenso en los últimos años a la luz de algunos teóricos, entre ellos Piaget y Vygotsky, que se abordarán aquí por separado. La organización es el tercer grupo de la escala social más importante en la vida de las personas.

Hoy, la mayoría de ellos ingresan a instituciones a los 16 años de edad. Para el gerente, comprender el desarrollo humano en los procesos de enseñanza y aprendizaje es de fundamental importancia. Este conocimiento capacita al gerente, lo que le permite comprender las características psíquicas, biológicas y de comportamiento del empleado en una etapa específica de su crecimiento, permitiendo el reconocimiento de posibles deficiencias en el proceso, así como la intervención adecuada.

Los aspectos cognitivos/afectivos y emocionales comienzan a formar interacción social y el gerente o psicólogo organizacional debe estar preparado para actuar, conociendo las etapas por las que pasan todas las personas para que tenga lugar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Durante muchos años, las discapacidades de aprendizaje fueron vistas como un problema orgánico. Después de la aplicación de las teorías psicoanalíticas en el campo de la medicina, esta visión se modificó con nuevas concepciones sobre tales dificultades. En Brasil, esta corriente psicoanalítica fue difundida por el doctor Arthur Ramos, quien durante mucho tiempo fue el único que publicó en el país trabajos relacionados con dificultades de aprendizaje.

A través de las experiencias educativas existentes en los Estados Unidos y Europa, Brasil se esforzó por encontrar respuestas a los problemas educativos que buscaban enfatizar la pedagogía humanista.

Los procesos de aprendizaje individual solo fueron de interés en la medida en que facilitaron una tarea pedagógica que tenía como objetivo desarrollar el potencial humano al máximo...

Scoz (2004) atribuye las causas de los problemas de aprendizaje solo a factores físicos o psicológicos individuales. Sin embargo, debemos enfatizar que no es factible en una sociedad dividida en clases, gobernada por determinantes económicos, políticos y sociales más amplios.

Solo a partir de la década de 1980, la Psicopedagogía logró estructurarse gracias a su funcionalidad y eficiencia al enfrentar dificultades de aprendizaje, actuando directamente en las escuelas de todo el mundo.

El proceso de enseñanza-aprendizaje va más allá del contenido didáctico. Es necesario conocer y monitorear individualmente el desarrollo de cada individuo durante el período de colaboración para que cada empleado cuente con una metodología que facilite su desarrollo afectivo, cognitivo y motor.

Hubo varias contribuciones de Piaget y de Vygotsky a la educación basadas en sus teorías del desarrollo humano.

Piaget (1982) en su trabajo muestra que al observar cuidadosamente el desarrollo del comportamiento del individuo, es posible comprender la naturaleza del conocimiento humano y su evolución. Su teoría fue formulada en base al estudio de que el conocimiento

evoluciona progresivamente a través de estructuras de razonamiento que se reemplazan entre sí a través de etapas, es decir, la lógica y la forma de pensar de un niño difiere de la de los adultos.

El investigador identificó cuatro etapas de desarrollo cognitivo que clasificó como sensoriomotor, preoperatorio, operativo concreto y operativo formal. Cada una de estas etapas es un período en el que el comportamiento y el pensamiento de los niños tienen una forma peculiar de razonamiento y conocimiento.

Según la teoría de Jean Piaget, el desarrollo intelectual tiene dos componentes, que son los cognitivos y los afectivos. Ambos tienen lugar en paralelo y el cuidado con el aspecto afectivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje es de fundamental importancia, ya que es la dimensión que representa la dificultad para tomar conciencia de uno mismo y del otro.

En cuanto a Vygotsky (1988), su teoría se basa en el desarrollo humano como resultado de un proceso sociohistórico, de mayor importancia para el papel del lenguaje y el aprendizaje, con la adquisición de conocimiento a través de la interacción del sujeto con el entorno.

Para él, la formación de conceptos se produce entre las relaciones entre pensamiento y lenguaje, cuestiones culturales en la construcción de significados, el proceso de internalización y el papel de la organización como transmisor de conocimiento. Propone una visión de la formación de funciones psíquicas superiores, como la internalización mediada por la cultura.

Según el académico, existe la Zona de Desarrollo Proximal, que se refiere a la distancia entre el nivel actual de desarrollo y el nivel potencial de desarrollo. La idea de Mediación enfatiza la construcción del conocimiento como una interacción mediada por varias relaciones. El lenguaje representa una gran importancia para la evolución humana. Es a través de la misma que creamos conceptos, formas de organización de lo real, la mediación entre el sujeto y el objeto del conocimiento. Es en Cultura que los seres humanos cuentan con sistemas simbólicos para representar la realidad, que están en constante progreso de recreación y reinterpretarán información, conceptos y significados.

Para el funcionamiento de lo psicológico, el desarrollo del proceso de internalización que implica una actividad externa que debe modificarse para convertirse en una actividad interna, es interpersonal y se convierte en intrapersonal. La interacción social tiene lugar en el pensamiento, la memoria, la percepción y la atención. La Motivación, la necesidad, el impulso, la emoción y el afecto, parte a través del pensamiento.

Según Vygotsky (1991), el dominio de los instrumentos de mediación, incluida su transformación por una actividad mental, es la actividad del sujeto, que no solo es activo, sino interactivo, ya que forma y constituye conocimiento basado en relaciones intra e interpersonales. Él cree que en el intercambio con otros temas, el conocimiento, los roles y las uniones sociales se internalizan, lo que permite la formación del conocimiento y la conciencia misma. Las organizaciones es donde la intervención pedagógica interactiva desencadena el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al enfocar a estos teóricos en la perspectiva psicopedagógica, tanto Piaget y Vygotsky como otros contribuyeron con sus teorías de una manera significativa y efectiva para comprender el desarrollo humano en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Jean Piaget (1996) ofrece a los maestros, gerentes y psicólogos una teoría didáctica para que puedan desarrollar capacidades y habilidades cognitivas y afectivas en los individuos a través de estímulos. Es extremadamente importante definir los períodos de desarrollo de inteligencia para que ayude al gerente a comprender la fase por la que están pasando sus subordinados y establecer una didáctica específica para el grupo.

Basado en la teoría de Vygotsky (1991), el instructor es el mediador entre el sujeto y el objeto de estudio, interfiriendo en el proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta aspectos del lenguaje, la cultura, el proceso de internalización, la función mental y la zona de desarrollo próximo. El sujeto aprende de otro lo que produce el grupo social, ya sea en lenguaje, valores o conocimiento.

Wallon (2000) propone una teoría pedagógica con el "entorno" como un conjunto de circunstancias en las cuales las personas se desarrollan al interactuar entre sí. Las organizaciones deben considerarse indisolubles en la relación del individuo con la sociedad y mantener un equilibrio entre ellas, favoreciendo la autoestima del individuo.

De esta manera, el gerente necesita comprender las teorías del desarrollo humano y tener una actitud de investigar a los empleados y su práctica a través de investigaciones que describan la relación afectiva para comprometer la formación de la autoestima y, en consecuencia, el desempeño del empleado en proceso de enseñanza-aprendizaje.

Influencia social en la formación inicial del autoconcepto.

Según Piaget, Vygotsky y Wallon, el desarrollo humano no se basa solo en aspectos cognitivos, sino también y, principalmente, en aspectos afectivos. Por lo tanto, las compañías pueden y son un gran laboratorio para observar y cuestionar las razones que llevan a la compañía y a los empleados a vivir juntos, muchas veces, agotados y sin estimulación.

Se sabe que el ser humano tiene una gran necesidad de ser escuchado, acogido y valorado, contribuyendo así a una buena imagen de sí mismo. En este sentido, la afectividad está estrechamente vinculada a la construcción de la autoestima. De este modo, su importancia en cada relación es fundamental para los sujetos involucrados. Así, la relación entre la organización y los empleados debe ser lo más cercana posible, basada en el intercambio de sentimientos y el respeto mutuo por las diferentes ideas.

Vale la pena mencionar que la tarea de educar debería ser una función tan natural como respirar o caminar. Sin embargo, educar presenta en sus acciones familiares y educativas, y dentro de las teorías consideradas ideales, una tarea compleja a realizar.

El contacto con diferentes grupos sociales permite la construcción del autoconcepto de la persona. La familia y otras personas que viven con el niño, son parte de su primer grupo social que representa en este momento, su contacto afectivo, que puede ser positivo o negativo, influyendo en el futuro del niño. El autoconcepto de que este niño tendrá se reflejará en sus acciones y en la forma en que será tratado o incluso percibido por los demás.

Cuando el niño ingresa a la escuela y tiene una visión negativa de sí mismo, demuestra un comportamiento diferente al de otros compañeros, como la agresividad o la apatía y, en la mayoría de los casos, se lo considera perezoso, desatento, irresponsable, es decir, "estudiante problemático" y, automáticamente, enviado por el profesor a un profesional porque su rendimiento escolar se ve comprometido. Sin embargo, el problema está relacionado con numerosos factores, incluido el autoconcepto que este estudiante

hace de sí mismo, cuando no cree en su potencial para resolver situaciones desafiantes y se desalienta en el primer obstáculo que encuentra.

Por lo tanto, la vida colaborativa en una empresa, como un segmento del grupo social también construye diferentes relaciones, debería proporcionar mejores condiciones de aprendizaje, seleccionar actividades y posturas necesarias, que promuevan la recuperación de la autoestima del individuo.

Para Oliveira (1998), el aspecto afectivo tiene una profunda influencia en el desarrollo intelectual. Puede acelerar o ralentizar el ritmo de desarrollo y determinar en qué contenido se centrará la actividad intelectual y, en la teoría de Piaget, se considera que el desarrollo intelectual tiene dos componentes: uno cognitivo y otro afectivo, que se desarrollan en paralelo. El afecto incluye sentimientos, intereses, deseos, tendencias, valores y emociones en general.

El afecto tiene varias dimensiones, que incluyen sentimientos subjetivos (amor, ira, tristeza...) y aspectos expresivos (sonrisas, gritos, lágrimas...). Para Seber (1997), dentro de la teoría de Piaget, el afecto se desarrolla en el mismo sentido que la cognición o la inteligencia y es responsable de la activación intelectual. Con sus capacidades afectivas y cognitivas expandidas a través de la construcción continua, los niños se vuelven capaces de invertir afecto y tener sentimientos validados en sí mismos. En este sentido, la autoestima está estrechamente relacionada con la motivación o el interés del individuo por aprender. El afecto es el principio rector de la autoestima.

Una vez que se desarrolla el vínculo afectivo, el aprendizaje, la motivación y la disciplina se convierten en logros significativos para el autocontrol y el bienestar profesional del estudiante. Se percibe una fuerte relación entre el gerente y el empleado, que influye en la formación de la autoestima, porque el gerente que no ama la profesión y presenta diferentes reacciones ante un empleado indiferente o agresivo, puede comprometer el desarrollo de la empresa que pierde la mano de obra, trabajo, tiempo y dinero.

Según Bean (1995), la autoestima afecta el aprendizaje. Las investigaciones sobre la autoimagen y el rendimiento escolar muestra la fuerte relación entre la autoestima y la capacidad de aprender. La alta autoestima fomenta el aprendizaje. El empleado que goza de alta autoestima aprende con más alegría y facilidad. Enfrenta nuevas tareas de aprendizaje con confianza y entusiasmo. Su desempeño tiende a ser un éxito, ya que la reflexión y el sentimiento preceden a la acción, demostrando "firmeza" y expectativas positivas, a diferencia de uno que se siente incompetente, un fracaso.

El desempeño exitoso refuerza sus buenos sentimientos. Con cada éxito alcanzado, se considera más competente. Su capacidad para enfrentar desafíos es mayor y psicológicamente más saludable que la de alguien que tiene una visión negativa de sí mismo, porque es derrotado y teme situaciones que pueden exponer sus pensamientos y sentimientos.

Los teóricos de la educación, los educadores y los autores tratan la afectividad como un factor preponderante para la construcción del autoconcepto de aprendizaje. Se ha abordado con más intensidad, porque la violencia, la agresividad y la falta de respeto que experimenta la mayoría de las personas hoy en día pueden tener causas de fondo afectivo, debido a la falta de aprecio de la persona como ser humano. De esta manera, inevitablemente, se altera su autoconcepto.

Oliveira (1998) aborda las ideas de Vygotsky, quien siempre se ha preocupado por el aprendizaje insertado en el desarrollo sociohistórico de la persona como un proceso

que presenta diferentes fases que están interconectadas entre sí. Independientemente de la etapa en la que se encuentren, el ser humano vive con diversos grupos de personas que, en todo momento, contribuyen a la construcción de su autoestima.

En un intento por cambiar las prácticas pedagógicas, algunas organizaciones comienzan a invertir en la capacitación de gerentes, buscando referencias teóricas que ayuden en el desempeño de los empleados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, basado en la afectividad como un rescate de la autoestima, buscando mitigar las dificultades. aprendizaje y relaciones interpersonales encontradas por los empleados de la organización.

El papel de la organización en la formación de la autoestima.

El papel de las empresas, como una relación entre el gerente y el empleado, es de suma importancia para que la formación de la autoestima se guíe por la seguridad, la autonomía de las ideas, los conceptos que el empleado tiene de sí mismo y que contribuyen al rendimiento de su escuela y su vida como un todo.

El tema de la afectividad y la autoestima es una preocupación mundial. Todos los segmentos de la sociedad tienen estos enfoques en sus discursos y buscan prácticas que puedan coincidir con lo que realmente creen. El afecto en el trato con las personas es una presuposición de lo que los autores llaman el rescate de los valores humanos olvidados por nosotros que estamos involucrados en el ajetreo de la vida cotidiana.

Creando esto, Antunes (1996, p.56) afirma que esta relación debe basarse en el afecto y la sinceridad, porque:

Si un profesor imparte clases para una clase y cree que esta no aprenderá, entonces está correcto y esta clase tendrá enormes dificultades. Si, en cambio, cree en el rendimiento de la clase, logrará un cambio, porque el cerebro humano es muy sensible a esta expectativa sobre el rendimiento (Antunes, 1996, p. 56).

Como puede ver, la escuela, la familia o cualquier otra organización son partes integrales y fundamentales de una sociedad, y esta búsqueda no puede ignorarla. Sin embargo, se apropia de los pensamientos de teóricos como Wallon, Piaget y Vygotsky, para basar sus acciones pedagógicas y transformar las relaciones en estas organizaciones en un momento más rico en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tales conocimientos pierden su validez cuando los gerentes y técnicos no están comprometidos con los cambios en sus ideas o actitudes tradicionales, lo que conlleva prácticas rancias que solo exploran las capacidades de los empleados, sin tener en cuenta la afectividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Más que un trabajo, una función o un servicio, las personas a menudo se entregan a las empresas como un medio para buscar respuestas que aclaren su verdadero papel en la sociedad.

En este sentido, la emoción se entenderá dependiendo de la activación o reducción de la afectividad, sin embargo, el autocontrol no es una habilidad que se desarrolla "naturalmente" dada la maduración temporal del ser humano. Todas necesitan de un aprendizaje específico, porque una relación es algo que se construye día a día, en la comprensión de uno mismo y del otro.

Por lo tanto, es necesario tener cuidado con las palabras elegidas para la comunicación, teniendo en cuenta el tono de voz que debe ser firme y no acusativo, y patrones de lenguaje que fomenten la autoevaluación y el autocontrol por parte de la persona misma, haciendo que aprenda a amarse a sí misma, conociendo sus límites pidiendo ayuda cuando sea necesario.

La enseñanza y el aprendizaje es el establecimiento de una relación de causa y efecto, es el producto del intercambio de información y experiencias personales entre el aprendiz y el profesor. En este intercambio, nadie sale ileso y los resultados serán notables y especiales, en la medida en que el compromiso, la responsabilidad y las influencias mutuas de quienes enseñan el aprendizaje y de quienes aprenden al educarse sean marcados y especiales.

En esta relación, el gerente educador-estudiante establece un vínculo afectivo que es un gran facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque, al crear un fuerte vínculo afectivo, el colaborador no se sentirá solo, facilitando así su aprendizaje. Ciertamente, la atmósfera creada será de placer, bienvenida, alegría, compañía, es decir, el contenido se presentará agradablemente, las dificultades se percibirán y recibirán como parte del proceso, lo que le ayudará a superar las dificultades.

Motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el proceso cognitivo emocional, además de la formación del autoconcepto y la elevación de la autoestima, es necesario un mayor compromiso por parte de los gerentes con la motivación. Esta declaración se basa en la suposición de que el aprendizaje es personal, ya que es el resultado de la construcción y las experiencias pasadas que influyen en el aprendizaje futuro al resolver las dificultades existentes o que puedan surgir.

De esta manera, aprender desde una perspectiva cognitiva es como una construcción personal resultante de un proceso experimental, interior a la persona y que se manifiesta a través de un cambio de comportamiento.

Al aprender, el sujeto se suma al conocimiento de que tiene nuevos conocimientos, haciendo conexiones con los que ya existen. Y durante su viaje educativo tiene la posibilidad de adquirir una estructura cognitiva clara, estable y adecuadamente organizada, con la ventaja de poder consolidar de alguna manera el conocimiento nuevo, complementario y relacionado.

El objetivo principal de la educación es llevar al estudiante con un cierto nivel inicial para alcanzar un cierto nivel final. Si puede lograr que el alumno pase de un nivel a otro, entonces ha registrado un proceso de aprendizaje.

Depende de los educadores proporcionar situaciones de interacción que despierten en los estudiantes la motivación para interactuar con el objeto de conocimiento, con sus colegas y con los propios profesores.

Porque, incluso si el aprendizaje se lleva a cabo en la intimidad de la materia, el proceso de construcción del conocimiento se lleva a cabo en la diversidad y calidad de sus interacciones. Por esta razón, la acción educativa de la escuela debe proporcionar al estudiante oportunidades para que sea inducido a un esfuerzo intencional, con el objetivo de obtener resultados esperados y entendidos.

Se puede decir que el aprendizaje ocurre a través de un proceso cognitivo imbuido de afectividad, relación y motivación. Por lo tanto, para aprender es esencial "poder" hacerlo, lo que hace referencia a las habilidades, conocimientos, estrategias y habilidades

necesarias, para eso es necesario "querer" hacerlo, tener la disposición, la intención y la motivación suficientes.

Para tener buenos resultados en la productividad, los empleados deben poner tanta disposición como habilidad, lo que lleva a la necesidad de integrar aspectos cognitivos y motivacionales.

La motivación es un proceso que tiene lugar dentro del tema, sin embargo, está estrechamente relacionado con las relaciones de intercambio que establece con el entorno, principalmente con sus gerentes y colegas. En situaciones corporativas, el interés es indispensable para que el estudiante tenga razones para actuar para apropiarse del conocimiento.

Bock (1999) señala que la motivación sigue siendo un tema complejo para la psicología y, en particular, para las teorías del aprendizaje y la enseñanza. La motivación es un factor que debe considerarse en el contexto de la educación, la ciencia y la tecnología, y tiene una gran importancia en el análisis del proceso educativo. La motivación se presenta como el aspecto dinámico de la acción: es lo que impulsa al sujeto a actuar, es decir, lo que lo impulsa a iniciar una acción, guiarlo de acuerdo con ciertos objetivos, decidir su búsqueda y su término.

Según la autora, la motivación es, por lo tanto, el proceso que moviliza al organismo para la acción, basado en una relación establecida entre el entorno, la necesidad y el objeto de satisfacción. Esto significa que, sobre la base de la motivación, siempre hay un organismo que presenta una necesidad, un deseo, una intención, un interés, una voluntad o una predisposición a actuar. La motivación también incluye el entorno que estimula el organismo y ofrece el objeto de satisfacción. Y finalmente, la motivación incluye el objeto que aparece como la posibilidad de satisfacer la necesidad.

Una de las grandes virtudes de la motivación es mejorar la atención y la concentración, en esta perspectiva se puede decir que la motivación es la fuerza que mueve al sujeto a realizar actividades.

Cuando se siente motivado, el individuo quiere hacer algo y puede mantener el esfuerzo necesario durante el tiempo necesario para lograr el objetivo propuesto.

Finalmente, el gerente debe descubrir y modelar estrategias, recursos dentro del proceso cognitivo emocional y afectivo para que el empleado quiera aprender, proporcionando estímulos para que se sienta motivado para aprender.

Al estimularlo, el gerente siempre lo desafía, para él, el aprendizaje también es motivación, donde las razones provocan el interés por lo que se aprenderá.

Es esencial que el empleado quiera dominar alguna competencia. El deseo de logro es la motivación en sí misma, por lo que el gerente siempre debe proporcionarle al empleado conocimiento de su progreso, capturando la atención del empleado y resolviendo las dificultades de aprendizaje.

Metodología

La metodología utilizada es la investigación bibliográfica, con una encuesta de trabajos disponibles en medios impresos y digitales. El enfoque es de tipo cualitativo.

La investigación bibliográfica es aquella realizada en base a material publicado en libros, revistas, periódicos, redes electrónicas, es decir, material accesible al público en general. La investigación bibliográfica tiene ocho fases: elección del tema; elaboración del plan de trabajo; identificación; ubicación; compilación; archivo; análisis e interpretación; y redacción. Su principal ventaja en relación con otros tipos de investigación es que le permite al investigador cubrir una mayor extensión de fenómenos que aquellos que podrían investigarse directamente.

En la investigación con un enfoque cualitativo, se considera la existencia de una relación dinámica entre el sujeto y el mundo real, que no se puede expresar en número. El entorno natural es la fuente directa para la recopilación de datos y el investigador es el instrumento clave. El proceso y su significado son el foco principal del enfoque.

Intervención psicopedagógica en dificultades de aprendizaje.

El psicopedagogo es el profesional que ayuda a identificar y resolver problemas en el proceso de aprendizaje. Está capacitado para lidiar con diferentes dificultades de aprendizaje.

En este sentido, las dificultades de aprendizaje pueden causar problemas sociales, que conducen a la marginación y la exclusión social. Cuando se identifican problemas de aprendizaje, es necesaria una nueva mirada de las instituciones escolares y familiares.

El psicopedagogo tiene conocimiento científico específico derivado de la articulación de varias áreas involucradas en los procesos y caminos del aprendizaje. Al intervenir en los problemas de aprendizaje, su objetivo es resolverlos y enfocarse en el individuo y su socialización en el entorno que lo rodea. Ya sea escolar, social, afectivo o profesional.

Cuando se realiza el diagnóstico y la intervención psicopedagógica, es una actitud que puede llevarse a cabo a través de métodos, instrumentos y técnicas específicas de la Psicopedagogía, con temas relacionados con la prevención que son relevantes. Es fundamental para el trabajo del psicopedagogo participar en investigaciones y estudios científicos relacionados con los problemas y procesos de aprendizaje, ya que es a partir de estos enfoques que se pueden lograr consideraciones sobre el aprendizaje.

El psicopedagogo necesita observar al individuo como un todo: coordinación motora amplia, aspecto sensoriomotor, dominación lateral, desarrollo rítmico, desarrollo motor fino, creatividad, evolución del diseño y diseño, percepción espacial y visual-motora, orientación y relación espacial-temporal, adquisición y articulación de sonidos, adquisición de nuevas palabras, elaboración y organización mental, atención y coordinación, así como expresiones, adquisición de conceptos y, aún, desarrollo de razonamiento lógico-matemático.

Porque es a través de la observación que comprenderá el proceso de aprendizaje de acuerdo con el enfoque vygotskiano, basándose en el supuesto de que hay varias razones que determinan el éxito o el fracaso de un niño en la escuela. Dentro de este enfoque, la práctica psicopedagógica se entiende como el conocimiento de los procesos de aprendizaje en sus aspectos más diversos: cognitivo, emocional o corporal.

En base a esta suposición, el trabajo psicopedagógico se inserta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, actuando principalmente con profesionales involucrados en instituciones escolares de manera preventiva, detectando momentos de dificultades y previendo problemas que serían una razón para el tratamiento futuro en la vida educativa de los estudiantes, así como interactuando con el organigrama de la escuela cuando los problemas de dificultades de aprendizaje ya están instalados, trabajando en el diagnóstico.

La especificidad del tratamiento psicopedagógico consiste en el hecho de que hay un objetivo a alcanzar, la eliminación de los síntomas. Por lo tanto, la relación psicopedagoga/alumno se mide mediante actividades bien definidas cuyo objetivo es resolver los efectos nocivos de los síntomas.

Partiendo de la idea de que estamos dotados de la capacidad de aprender, el profesional en el área psicopedagógica tendrá que encontrar entre las diversas teorías educativas la que mejor se adapte a cada caso diagnosticado. No se puede hablar de aprendizaje sin, por lo tanto, considerar todos los aspectos relevantes en la vida de este sujeto que está relacionado e intercambia, desde la creación de vínculos.

En este sentido, corresponde al profesional de la educación proporcionar a sus estudiantes oportunidades de conocimiento para que la vida suceda.

Dado que el conocimiento nunca se dará por sentado, el papel del psicopedagogo tendrá una amplia área de experiencia, haciendo que sus alumnos descubran la mejor manera de reconocer y desarrollar sus capacidades intelectuales.

Por lo tanto, no es solo el papel de la enseñanza escolar ilustrar la misión de educar/enseñar. Tampoco puede verse aisladamente de la sociedad, ya que el sistema educativo, ya sea público o privado, siempre refleja la sociedad en la que se inserta. Es necesario trabajar juntos para facilitar la exclusión educativa y social.

De esta manera, el enfoque principal en la enseñanza parte del principio de varios aspectos involucrados, tales como: aptitudes, cualidades personales, cultura, comunicación, en resumen, la valorización del conocimiento que el estudiante ya tiene y, desde su visión del mundo, la Desarrollo de una práctica pedagógica que fomente el pensamiento, la creación, el diálogo y la participación activa en la construcción de nuevos conocimientos.

Discusión de resultados.

El aprendizaje es un fenómeno extremadamente complejo, que involucra aspectos cognitivos, emocionales, orgánicos, psicosociales y culturales. El aprendizaje resulta del desarrollo de habilidades y conocimientos, así como de la transferencia de estos a nuevas situaciones.

En esta perspectiva, todos estos aspectos están intrínsecamente vinculados al aprendizaje. Los procesos cognitivos emocionales influyen significativamente en la forma en que los seres humanos resuelven los conflictos morales. La organización del pensamiento prevalece sobre el sentimiento, y el sentimiento también da forma a la forma de pensar.

Al destacar la capacidad moral autónoma para resolver conflictos cotidianos, buscamos pensar en una empresa/organización que trabaje en el estado emocional de

todos los profesionales de una manera positiva, basada en la confianza, el respeto, la satisfacción interna, para desempeñarse eficientemente tu rol.

Conclusiones

Las empresas y los gobiernos deben trabajar juntos para ayudar a los seres humanos a desarrollar todas sus partes, a fin de ser libres de aprender y crear. Solo el respeto por su originalidad total le permite al individuo desarrollar su propia capacidad individual.

Es importante tener en cuenta que el funcionamiento psíquico humano no solo se compone de aspectos cognitivos, sino que los sentimientos y las emociones también configuran el pensamiento.

Finalmente, educar también significa preocuparse por la construcción y organización de la dimensión afectiva de las personas, después de todo, la empresa, para cumplir su función, debe ser un lugar de vida y, sobre todo, de éxito y realización personal para los gerentes y empleados. La experiencia entre ambos promueve el ser, reduce la angustia, facilita los éxitos de la vida, llevándolos a superar los desafíos de la dificultad de aprendizaje con afecto, motivación, autoestima, la educación logrará un aprendizaje significativo.

El hombre a través de la memoria puede imaginar situaciones futuras y formar otras imágenes. Así, la acción de crear e imaginar nuevas situaciones según Vygotsky (1989) está en el hecho de la no adaptación del ser, es decir, de no ser acomodado y conformado a una situación, buscando así, a través de la imaginación y la fantasía, un equilibrio, además de construir algo nuevo.

En este sentido, según Vygotsky (1989), la actividad de crear es una manifestación exclusiva del ser humano, ya que solo él tiene la capacidad de hacer algo nuevo a partir de lo que ya existe. Es bajo esta suposición que el trabajo psicopedagógico se realiza descubriendo en el alumno sus habilidades y destrezas, desarrollando actividades que lo ayudan a ordenar y coordinar sus ideas y manifestaciones intelectuales.

Es dentro de esta perspectiva vygotskiana, que proporciona subsidios para una práctica basada en la construcción del individuo como persona, es esencial que se inserte en un determinado entorno cultural, que puede formarse desde su grupo familiar, así como desde la escuela, la religión, los deportes, de manifestación folklórica, etc., porque es este grupo el que proporciona instrumentos que permitirán su madurez intelectual.

Referencias bibliográficas

- Antunes, C. (1996). *Alfabetização Emocional*. São Paulo: Terra.
- Bean, R. (1995). *Adolescentes Seguros: Como aumentar a auto-estima dos jovens*. São Paulo: Gente.
- Bock, A. M. B. (1999). *Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia*. São Paulo: Saraiva.

- Oliveira, M. & Vygotsky, L. S. (1998). *Aprendizado e desenvolvimento: Um processo sócio histórico*. São Paulo: Scipione.
- Piaget, J. (1982). *O nascimento da inteligência na criança*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Piaget, J. (1999). *A linguagem e o pensamento da criança*. São Paulo: Martins Fontes.
- Scoz, B. (2004). *Psicopedagogia e realidade escolar: o problema escolar e de aprendizagem*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Seber, M. G. (1997). *Piaget: O diálogo com a criança e o desenvolvimento do raciocínio*. São Paulo: Scipione.
- Vygotsky, L. S. (1991). *A Formação Social da Mente*. São Paulo: Martins Fontes.
- Vygotsky, L. S. (1988). *Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem*. São Paulo: Ícone Editora.

Fecha de recepción: 20/05/2019

Fecha de revisión: 12/3/2019

Fecha de aceptación: 21/03/2020