Plan de lección 4: Motivación **1 hora en total**



**Descripción de la lección**



En esta lección, los participantes aprenderán acerca de los tipos de motivación y cómo motivar a los grupos para que aprendan; esto es importante para garantizar la participación activa.

**Resultados del aprendizaje**





Cuando finalice esta sesión, los participantes serán capaces de:

1. Diferenciar la motivación intrínseca de la extrínseca.
2. Desarrollar estrategias para aumentar la motivación.

**Materiales**



* Papel de rotafolio
* Marcadores
* Cinta adhesiva
* Notas autoadhesivas
* Papel de rotafolio titulado “Lo que necesitan los alumnos” (de la lección anterior)
* Papel de rotafolio con los 7 enfoques para crear la motivación
* 3 pedazos separados de papel rotafolio, titulados de la siguiente manera:
* Encontrar conexiones y aumentar la responsabilidad
* Crear el éxito y ser entusiasta
* Hacerlo interesante y proporcionar retroalimentación

**Preparación**



* Lea y prepare el plan de lección
* Escriba los resultados del aprendizaje en un papel de rotafolio
* Escriba la lista de los 7 enfoques de motivación en el papel de rotafolio (consulte el plan de lección). Coloque solo el título de los enfoques en el rotafolio. Se puede proporcionar la explicación completa verbalmente.
* Escriba los siguientes títulos en 3 pedazos separados de papel de rotafolio:
  + Encontrar conexiones y aumentar la responsabilidad
  + Crear el éxito y ser entusiasta
  + Hacerlo interesante y proporcionar retroalimentación

**Introducción 10 minutos**



1. Pida a los participantes que piensen sobre su actividad principal durante la semana laboral. Esto puede ser el trabajo, el estudio u ocuparse la familia.
2. Pida a los participantes que discutan con un compañero: “¿Qué lo motiva a que esto sea su actividad principal?” *Es posible que tenga que indicar que una actividad puede tener varios factores motivadores.*
3. Pida a los participantes que compartan sus respuestas con todo el grupo. A medida que respondan, escriba cada respuesta en una nota autoadhesiva diferente. Coloque las notas autoadhesivas y clasifíquelas como motivación intrínseca y extrínseca a medida que las pega. No titule estas dos categorías y no explique a los participantes su criterio para clasificar los tipos de motivación.
4. Presente los objetivos del aprendizaje o la descripción de la lección.

**Tipos de motivación 15 minutos**



1. Pida a los participantes que miren las dos categorías que creó con las motivaciones que discutieron en la introducción.
2. Pida a los participantes que consideren qué tienen en común las motivaciones del primer grupo. Escriba estas características al lado de las formas de motivación. Repita el ejercicio con la segunda categoría de motivación.
3. Pida a los participantes que proporcionen un título para cada categoría. Es posible que algunos grupos lleguen a las categorías intrínseca y extrínseca. Es posible que otros no. Esto está bien. Use los títulos que crearon.
4. Explique que como lo han identificado, hay dos tipos de motivación. Generalmente se clasifican como intrínseca y extrínseca. Añada estos títulos si han usado términos diferentes y explique la definición de cada uno.
5. Añada características a cada uno de los tipos de motivación que se puedan haber olvidado.
   * *La motivación intrínseca: se puede pensar como motivación “interna”. Implica hacer algo porque es gratificante a nivel personal. Está impulsada por el interés o el disfrute y no depende de presiones ni recompensas externas. Por ejemplo: estudiar un idioma porque le parece interesante.*
   * *La motivación extrínseca viene desde el exterior del individuo. Se puede considerar motivación “externa”. Las motivaciones extrínsecas comunes son recompensas (por ejemplo, dinero o notas) por mostrar un comportamiento deseado y/o la amenaza del castigo luego de un mal comportamiento. Por ejemplo: un estudiante que estudia para una prueba porque quiere tener una buena nota.*
6. Pregunte a los participantes: “¿Por qué la motivación es importante para aprender?” *Cuando los participantes están motivados aprenden y aplican la información con mayor facilidad.*
7. Pregunte a los participantes: “Como capacitadores, ¿debemos fomentar la motivación intrínseca o extrínseca?”

*Es preferible la motivación intrínseca.*

*La motivación extrínseca es útil en estos casos:*

* + *Para ayudar a crear interés inicial y participar en algo por lo que la persona no tiene interés al principio.*
  + *Para motivar a las personas a que adquieran habilidades o conocimientos nuevos. Una vez que se hayan adquirido esas habilidades iniciales, las personas se pueden sentir más intrínsecamente motivadas para desarrollar la actividad.*
  + *Como una fuente de retroalimentación: a las personas les gusta saber cuándo su desempeño ha alcanzado el nivel de merecer recompensa.*

*Los motivadores extrínsicos se deben evitar en estos casos:*

* + *Si la persona ya tiene una motivación intrínseca alta y encuentra la actividad gratificante. Si añade recompensa, la persona puede pensar que no reconoce su motivación existente.*
  + *Ofrecer una recompensa puede hacer que una actividad de "juego" parezca más de "trabajo".*

**Aumento de la motivación 25 minutos**



1. Explique que hay numerosas formas de crear la motivación dentro de los grupos.
2. Pida a los participantes que compartan sus ideas sobre cómo habrían motivado a los participantes en un ambiente de capacitación. Escriba sus respuestas en un pedazo de papel rotafolio.
3. Explique que muchas de estas ideas se pueden agrupar en 7 enfoques generales. Escriba o revele los 7 enfoques debajo del papel de rotafolio y proporcione una explicación breve de cada enfoque.

* **Crear un ambiente de aprendizaje seguro:** los participantes estarán motivados cuando se sientan respetados y disfruten del ambiente de aprendizaje. Usar una variedad de métodos de enseñanza, responder de manera efectiva a los participantes y usar el humor y el entusiasmo son todas las cosas que pueden hacer para crear un ambiente seguro y positivo en su taller.
* **Construir el éxito:** las personas pueden necesitar experimentar el éxito por lo menos el 75% del tiempo mantenerse motivados (Bennett & Rolheiser, 2001). Para asegurar que los participantes sientan el éxito, tiene que involucrarlos en el nivel correcto de dificultad. Los participantes tienen más probabilidades de experimentar el éxito cuando les enseña conceptos básicos primero y luego desarrolla de a poco los conceptos más complejos.
* **Aumentar la responsabilidad:** los participantes estarán más motivados si son responsables ante usted y sus compañeros. Usted puede inculcar la responsabilidad al establecer límite de tiempo en las tareas, lo que crea consecuencias cuando algo está completo o no y observe qué están haciendo los participantes.
* **Encontrar conexiones:** puede crear motivación al relacionar conceptos nuevos con la experiencia de los participantes. Por ejemplo, puede relacionar una lección sobre enfermedades transmitidas por beber agua contaminada con experiencias pasadas al preguntar a los participantes si alguna vez se enfermaron por beber agua sucia.
* **Ser entusiasta:** los estudios han demostrado que el entusiasmo de un profesor afecta directamente la motivación intrínseca del alumno (Patrick, Hisley, & Kempler, 2000). Puede mostrar entusiasmo con el volumen y el tono de la voz, movimiento de los ojos, expresiones faciales y gestos.
* **Hacerlo interesante**: use el humor, ideas alegres, creatividad y una variedad de métodos de aprendizaje activo para crear interés en el tema. Por ejemplo, comparta una estadística o imagen interesante al principio de una sesión; use juegos o una dramatización, etc.
* **Proporcionar retroalimentación:** es importante decirle a los participantes que están haciendo las cosas bien y lo que pueden hacer para alcanzar sus objetivos de manera más efectiva. Intente evaluarlos frecuente, monitoree su progreso y compruebe la comprensión.

1. Pida a los participantes que decidan a cuál de los 7 enfoques pertenecen sus ideas para motivar grupos. Trate de emparejar por lo menos uno de los ejemplos compartidos a cada tipo de motivación.
2. Explique a los participantes que serán divididos en grupos y se les darán categorías para que realicen una lluvia de ideas sobre técnicas adicionales para crear la motivación. Use la primer categoría, “Crear un ambiente de aprendizaje seguro” para proporcionar un ejemplo:
3. Indique *Ambiente de aprendizaje seguro* en el rotafolio. Pregunte a los participantes: “En base a nuestra sesión anterior, ¿cómo crearía un ambiente de aprendizaje seguro?” *Las respuestas pueden incluir: responder de manera apropiada a los participantes, usar el humor, asegurar que se satisfagan las necesidades básica como el agua y comida, mostrar respeto a todos los participantes, etc.*
4. Diga a los participantes que quiere que piensen estrategias o acciones similares para las categorías restantes con sus grupos.
5. Divida a los participantes en 3 grupos y asigne 2 categorías a cada grupo y reparta los papeles de rotafolio preparados a los participantes. Proporcione aproximadamente 5 minutos para que los participantes piensen diferentes estrategias que podrían utilizar para crear este tipo de motivación.
6. Después de 5 minutos, pida a cada grupo que presente sus estrategias. Después de que cada grupo haga su presentación, pida a toda la clase que añada cualquier otra estrategia adicional que podrían utilizar. Escríbalos en los diferentes papeles de rotafolio.
7. Continúe hasta que todos los grupos hayan hecho su presentación. Resuma las categorías y añada la palabra “Motivación” al rotafolio *Lo que necesitan los alumnos.*

**Repaso 10 minutos**



1. Divida a los participantes en dos grupos y pida a cada grupo que cree 2 preguntas que utilizarían para "interrogar" al otro grupo y comprobar que hayan entendido el contenido cubierto en la lección.
2. Dé 2 o 3 minutos para que cada grupo cree sus preguntas de repaso.
3. Cada grupo le hará sus preguntas al otro grupo y discutirán las respuestas.

# Referencias

Bennett, B., & Rolheiser, C. (2001). *Beyond Monet.* Toronto, Ontario: Bookations Inc.

Patrick, B. C., Hisley, J., & Kempler, T. (2000). What's Everybody So Excited About?: The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality. *The Journal of Experimental Education*.

**Reflexiones sobre la lección**