

Paquete de información básica para capacitadores: La motivación

La importancia de la motivación

¿Por qué la motivación es importante? La respuesta es simple: las personas que están motivadas aprenden mejor y más rápido (Standford Centre for Teaching and Learning, 1998). También es más probable que pongan en práctica lo aprendido y lo incorporen a su vida cotidiana, cuestiones que siempre son importantes, pero que son particularmente vitales al enseñar sobre agua, saneamiento e higiene (WASH), donde necesitamos motivar a los participantes para que analicen y, en general, cambien sus hábitos y conducta.

Tipos de motivación

En educación, se define a la motivación como todo aquello que impulse al alumno a participar y aprender (Bennett & Rolheiser, 2001). Hay dos tipos de motivación:

- **Motivación intrínseca:** Millar (1897) calificó a este tipo de motivación como motivación "natural". Implica hacer algo porque es gratificante a nivel personal. La motivación intrínseca es impulsada por el interés por el tema, el desarrollo personal o el disfrute, y no depende de presiones o recompensas externas. La clave para generar este tipo de motivación es hacer que la información sea interesante y relevante para los participantes.
- **Motivación extrínseca:** Millar (1897) calificó a este tipo de motivación como motivación "artificial". Este tipo de motivación proviene del exterior del individuo. Las notas, las recompensas y las amenazas de castigo son formas comunes de motivación extrínseca. El ejemplo típico de esta forma de motivación es usar una "zanahoria" para atraer o recompensar a alguien, o un "garrote" para castigar a alguien con el propósito de hacer que cumpla.

Idealmente, se desea que todos los participantes estén motivados intrínsecamente; sin embargo, no siempre es posible. Algunas personas pueden no estar interesadas en un tema en particular hasta no haber estado expuestas a él o hasta no haber comprendido que es pertinente para su vida. Las formas de motivación extrínseca, como la competencia, pueden usarse en primer lugar para despertar el interés de una persona por un tema y activar la motivación intrínseca.

Técnicas para generar motivación

¿Alguna vez se sintieron inspirados por alguien que dio un discurso o contó una historia? Ciertas personas tienen talento para usar las palabras y el poder de inspirar a otros. Algunas de las habilidades de esos individuos son naturales, mientras que otras se pueden aprender. Como capacitador, se pueden desarrollar las habilidades para inspirar y motivar a los

Paquete de información básica para capacitadores: La motivación

participantes. Bennett y Rolheiser (2001) recomiendan las siguientes técnicas para motivar a los participantes:

- **Desarrollar el éxito:** las personas necesitan experimentar el éxito por lo menos el 75% del tiempo para mantenerse motivadas (Bennett & Rolheiser, 2001). Para asegurar que los participantes sientan el éxito, tiene que motivarlos usando el nivel correcto de dificultad. Lo que uno enseña no debería ser ni muy fácil ni muy difícil. 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. Cuando sea necesario, también puede ofrecer ayuda para asegurarles a los participantes que tienen el apoyo necesario para lograr el éxito.
- **Aumentar la responsabilidad:** los participantes estarán más motivados si son responsables ante usted y sus compañeros. Se puede desarrollar la responsabilidad mediante la visibilidad, las consecuencias y el tiempo. Caminar alrededor del salón para escuchar los debates entre los participantes u observar cómo trabajan genera visibilidad. Pedirles a los participantes que presenten los resultados de una actividad ante sus compañeros o usted también hace que el trabajo sea visible.

Las consecuencias están estrechamente relacionadas con la visibilidad. Se expresan mediante la aprobación o desaprobación de los compañeros o el capacitador, y el nivel de aprendizaje de los participantes. Por ejemplo, si un grupo pequeño de alumnos da una buena presentación, recibirán la aprobación de sus compañeros y disfrutarán de la recompensa de saber bien el tema.

Agregar un factor de tiempo mantiene a los participantes concentrados en la tarea. Es más probable que hagan el trabajo de manera eficiente cuando saben que hay una cantidad de tiempo limitada para hacerlo. Utilice la visibilidad, las consecuencias y el tiempo cuidadosamente para generar preocupación suficiente que motive a los participantes sin causar estrés y nerviosismo innecesarios.

- **Encontrar conexiones:** puede crear motivación al relacionar conceptos nuevos con la experiencia de los participantes. Compartir el objetivo de una lección también es vital para crear esas conexiones. 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. Puede explicarles que el propósito de la lección es mostrar la relación entre los distintos tipos de enfermedades y el agua sucia.

Paquete de información básica para capacitadores: La motivación

- **Crear un entorno de aprendizaje seguro:** los participantes estarán motivados cuando se sientan respetados y disfruten del entorno de aprendizaje. Usar una variedad de métodos de enseñanza, responder de manera eficaz a los participantes y usar el humor y el entusiasmo son todas las cosas que se pueden hacer para crear un ambiente seguro y positivo en el taller. Para aprender más sobre la creación de un entorno de aprendizaje seguro, véase el documento de CAWST *Paquete de información básica para capacitadores: Crear un entorno de aprendizaje seguro*.
- **Ser entusiasta:** los estudios han demostrado que el entusiasmo de un profesor afecta directamente la motivación intrínseca del alumno (Patrick, Hisley, & Kempler, 2000). Los estudiantes universitarios que recibieron una clase impartida con entusiasmo manifestaron mucha más motivación intrínseca. ¿Cómo se expresa el entusiasmo? Algunas formas de mostrar entusiasmo son: usar el volumen y el tono de voz, mover los ojos, hacer expresiones faciales y gesticular. También se puede remarcar el interés propio por un tema y, mediante el entusiasmo que uno tiene, generará interés en los participantes. Para más información, véase el documento de CAWST *Paquete de información básica para capacitadores: Las habilidades para realizar presentaciones*.
- **Hacer que la información sea interesante:** como capacitador, no siempre es posible controlar el contenido, pero uno puede controlar la forma de impartir la información. Use el humor, las ideas gráficas, la creatividad y una diversidad de métodos de aprendizaje activo para crear interés en el tema. Por ejemplo, comparta una estadística o imagen interesante al principio de una sesión; haga que los participantes resuelvan estudios de caso en grupos pequeños; use juegos o una dramatización, etc.
- **Proporcionar retroalimentación:** es importante decirles a los participantes qué cosas están haciendo bien y cómo pueden mejorar. Intente evaluarlos con frecuencia, monitoree el progreso y compruebe la comprensión. Si los participantes sienten que a uno le importa que aprendan, se sentirán motivados para esforzarse aún más. Para más detalles sobre cómo proporcionar retroalimentación de manera eficaz, véase el documento de CAWST *Paquete de información básica para capacitadores: La retroalimentación*.

Que los participantes estén motivados es bueno para el proceso de aprendizaje y facilita mucho el trabajo del capacitador. En primer lugar, uno debería enfocarse en estimular la motivación intrínseca de los participantes y, cuando sea necesario, usar motivadores extrínsecos para fomentar el interés por el tema. Se puede motivar a los participantes ayudándolos a que se sientan exitosos, generando responsabilidad, resaltando las conexiones entre ellos y los contenidos, creando un entorno de aprendizaje seguro, impartiendo el contenido de manera interesante y brindando retroalimentación de manera frecuente y oportuna.

Paquete de información básica para capacitadores: La motivación

Bibliografía

- Bennett, B., & Rolheiser, C. (2001). *Beyond Monet*. Toronto, Ontario: Bookations Inc.
- Millar, J. (1897). *School Management*. Toronto, Ontario: William Briggs.
- 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*.
- Standford Centre for Teaching and Learning. (1998). Capturing and Directing the Motivation to Learn. *Speaking of Teaching*. Consultado en: http://web.stanford.edu/dept/CTL/cgi-bin/docs/newsletter/motivation_to_learn.pdf

Recursos adicionales

- Bonwell y Eison. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report No 1. Washington, D.C., D.C.: The George Washington University, School of Education and Human Development . Consultado en: https://www.ydae.purdue.edu/lct/HBCU/documents/Active_Learning_Creating_Excitement_in_the_Classroom.pdf

CAWST (Centro de Tecnologías Asequibles de Agua y Saneamiento)
Calgary, Alberta, Canadá
Sitio web: www.cawst.org / Correo electrónico: resources@cawst.org
Bienestar a través del agua... Mejorando la vida de las personas a nivel mundial
Última actualización: marzo de 2015.

El contenido de este documento es abierto y gratuito. Usted es libre de:



- **Compartir:** copiar, distribuir y difundir este documento.
- **Editar:** adaptar este documento.



Bajo las siguientes condiciones:

- Atribución. Deberá atribuírsele a CAWST el crédito de ser la fuente original del documento. Por favor, incluya la dirección a nuestro sitio web: www.cawst.org.

CAWST y sus directores, empleados, contratistas y voluntarios no asumen ninguna responsabilidad ni dan ninguna garantía respecto de los resultados que puedan obtenerse a partir del uso de la información proporcionada.