

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT
UNIDAD ACADÉMICA DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
EXTENSIÓN SUR. AHUACATLÁN**



PROPUESTA:

**“EL FORTALECIMIENTO DE LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT”**

AUTORES:

ALMA CECILIA QUEZADA SÁNCHEZ
LOURDES CONCEPCIÓN BARRÓN ROMERO
EDITH GUADALUPE ALVARADO VALERA

TEMÁTICA:

FORMACIÓN Y DOCENCIA

**INFORMACIÓN: (324) 2410934, (324)2410559, (324)32409;
lcbarronr@hotmail.com, a_c_quezada@hotmail.com, cpedithgpeavg@hotmail.com.**

Ahuacatlán, Nayarit., Mayo 2012

INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios suscitados y a las necesidades sociales que se presentan es fundamental reconocer que se transforma a una persona con la acción educativa. En la presente propuesta se plantea que el personal docente de la Universidad Autónoma de Nayarit debe ser portador de una vocación que le inspire a dar lo mejor de sí al desarrollar toda actividad inherente a sus funciones.

No sólo es primordial sino básico experimentar satisfacción respecto de nuestro trabajo es sentirnos motivados hacia todo lo que hacemos en el día a día. Y hablo de una motivación total que nos haga sentir productivos y entusiastas en la realización del trabajo cotidiano. Por ésta razón, vale la pena hacer una pausa en medio de nuestro ajetreo habitual y pensar en la importancia de la misión que tenemos a cargo.

Vale la pena que en nuestro ambiente de trabajo exista una permanente condición necesaria para sentirnos elogiados y no sólo criticados. Es importante recibir una retroalimentación positiva cuando hacemos bien nuestro trabajo, así como debemos estar dispuestos a recibir críticas constructivas para mejorar en lo que sea necesario.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de los grandes cambios y transformaciones de que ha sido objeto la educación en el país, las autoridades universitarias han estado a la vanguardia y en las tres últimas décadas, la educación superior mexicana ha sido reformada, la más reciente fue a raíz de la creación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) en 1996. La meta última de este programa es mejorar la calidad de la educación superior; el programa busca que los docentes de las instituciones públicas de educación superior realicen equilibradamente las funciones de docencia, gestión académica, tutoría y generación del conocimiento (investigación).

El propósito de este trabajo es hacer notar la necesidad de analizar los factores que motivan al docente a incrementar su potencial profesional debido a las exigencias actuales del sistema educativo.

DESARROLLO

“Ser hombre significa, precisamente, ser responsable. Supone conocer la vergüenza frente a una calamidad que no parecía depender de uno. Supone sentirse orgulloso de una victoria que los compañeros han conseguido. Supone sentir, al colocar su grano de arena, que se contribuye a construir el mundo.” (Espíndola, 2007:65)

La motivación es una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo. La ausencia de motivación hace complicada la tarea del docente en cambio, si el docente está motivado y suscita este mismo espíritu en su tarea, ¡logra el éxito!.

Para poder comprender lo que sucede en las aulas es necesario tratar de explicar cuál es el comportamiento tácito de los docentes y los constructos que obtiene como resultado. Es necesario analizar principios y creencias con los que este colectivo de profesionales deciden y actúan, la personalidad de los docentes en la actualidad busca condiciones más adecuadas de trabajo y una mejor valoración social de la profesión docente para incrementar y después cuidar que no decaiga el interés y afán de este colectivo profesional por la enseñanza. Laborar con un docente descontento es muy difícil, por no decir que es imposible mejorar la calidad de la enseñanza en las instituciones escolares.

Se puede admitir que un buen número de profesores comienzan a sentirse impotentes, desilusionados, sin interés por seguir esforzándose con pocas ganas y tiempo para preparar, desarrollar y hacer el seguimiento de su labor docente.

Se propone considerar tres grandes categorías de docentes:

1. Un grupo de docentes, motivados y comprometidos profesionalmente, que son motores del cambio.
2. Un segundo grupo que abarca la mayoría de los docentes que cumplen estrictamente los deberes para los que se han contratado, sólo aceptan las actividades formativas si no interfieren en sus ocupaciones privadas.
3. Los que manifiestan una burla suspicaz, con la cual desmotivan a sus compañeros por su actitud crítica sobre el valor de la formación.

Las motivaciones no se manifiestan sólo por lo que se dice, sino, sobre todo por lo que se hace.

Si la Universidad cuenta con un considerable porcentaje de profesores con perfil PROMEP y si se observa que los docentes están interesados en su desarrollo profesional en sus múltiples facetas:

- ¿por qué la mayoría de docentes con más años de antigüedad apenas acude a las actividades de programas formativos?
- ¿por qué los docentes eligen actividades que implican menos dedicación y esfuerzo?
- ¿por qué los docentes con expectativas de destino, los más jóvenes son tan asiduos asistentes a esas actividades formativas?
- ¿por qué un alto porcentaje de docentes no asisten, durante el curso, a más de dos o tres actividades formativas y de corta duración?

Parece que estamos abusando de los cuestionarios para descubrir una realidad bastante compleja en la que confluyen intereses muy diversos. Se propone hacer énfasis en la indagación de aquello que opinan los docentes sobre temas que afectan a su propia autoestima, a través de encuestas y apoyarnos más en la observación y en el diálogo informal.

Indicadores de impacto en una propuesta de motivación en el docente:

- Participación en foros
- Inasistencias
- Evaluación positiva de los alumnos en su desempeño docente.
- Debido a la falta de motivación se cae fácilmente en la policronía: ésta significa hacer muchas cosas al mismo tiempo; pues esto merma las capacidades de las personas que se ven imposibilitadas para hacer cosas más importantes por hacer las cosas más inmediatas. El desarrollo implica un cierto grado de concentración y de abandono de actividades innecesarias. Los países desarrollados tienden a ser monocrónicos.

A continuación se presenta de manera detallada el instrumento de evaluación a los Docentes de la Unidad Académica

1.- La motivación docente es factor determinante para su desempeño :

- a)Definitivamente Sí b)Posiblemente Sí c)Ni si, ni no d)Posiblemente No e)Definitivamente No

2.-Mi estado de ánimo es un factor que influye para el beneficio de mi plantel:

- a)Siempre b)Casi siempre c)Es indiferente d)Algunas Veces e)Nunca

3.-La motivación en el cien por ciento de los docentes de la Unidad Académica es factible

- a)Definitivamente Sí b)Posiblemente Sí c)Ni si, ni no d)Posiblemente No e)Definitivamente No

4.-Grado en el cual considero que los estudiantes perciben mi motivación

- a) Muy Alto b)Alto c)Medio d)Regular e)Bajo

5.-Mi motivación es un factor determinante para desarrollar investigación educativa

- a)Siempre b)Casi siempre c)Es indiferente d)Algunas Veces e)Nunca

6.-Mi reflejo emocional repercute directamente en la asistencia de estudiantes a clases

- a)Siempre b)Casi siempre c)Es indiferente d)Algunas Veces e)Nunca

7.- Con qué grado de motivación se identifica:

- a)Alto grado b)Buen Grado c)Normal d)Poco Motivado e) Muy Desmotivado

GRAFICAS

ACCIONES NECESARIAS:

Por lo antes expuesto, los coordinadores del personal docentes deben estar capacitándose permanentemente para mantener un equipo de trabajo eficiente y, con el fin de lograr éste objetivo, debe mantener motivado al mismo.

A continuación, algunas acciones que pueden ser beneficiosas al momento de influir positivamente en el personal docente:

- Acercarse al docente de manera convincente al inicio de cada periodo escolar para ofrecerle talleres que fortalezcan su motivación con lo cual la institución cubrirá los parámetros de calidad marcados por asociaciones que evalúan la calidad educativa de instituciones como la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Capacitarles de manera constante, sobre las últimas innovaciones relativas al proceso de enseñanza aprendizaje. De esta forma, el personal se sentirá apoyado y cada vez más seguro sobre sus funciones. Es una forma de lograr una homogeneidad durante su actividad educativa y mantenerles actualizados con la adquisición de nuevos conocimientos.
- Mantener reuniones periódicas con el personal en lo general y con cada docente en lo particular. Esto servirá para destinar un momento a indagar lo que opinan los docentes de su trabajo; qué esperan lograr con los alumnos a su cargo; cómo van sus relaciones con el resto de compañeros de trabajo, que sugerencias tienen con respecto al funcionamiento de la institución, entre otras cosas.
- Observar periódicamente, al azar al personal, para poder así detectar las fortalezas y debilidades de cada docente. Lo anterior permitirá conocer su nivel de desempeño y con esto se facilitará un asesoramiento más objetivo a cada integrante de la planta docente.
- Felicitar a los docentes cuando sea meritorio, reconocer su trabajo y publicar sus actividades productivas y que generan conocimiento significativo para los alumnos.
- Reconocer que el personal docente cumple una labor fundamental en la vida de los estudiantes y que la formación de los mismos es una prioridad ante cualquier circunstancia.

- Hacer sentir a los docentes que tienen el respaldo de las autoridades frente a situaciones que pudieran presentarse (siempre y cuando esto sea preciso). Así se tenderán puentes de confianza y cooperación, tan necesarios en la labor cotidiana.

Con estas sencillas acciones, se puede mantener un ambiente cálido, con una retroalimentación permanente, capaz de motivar al docente y facilitar su labor.

Sin motivación no hay creatividad profesional, un docente motivado es capaz de arribar a conclusiones novedosas, ofrecer respuestas originales, proponer varias alternativas de solución a un mismo problema, es decir, que la creatividad es directamente proporcional a la motivación, por lo tanto, la motivación es el motor impulsor de la creatividad profesional.

BIBLIOGRAFÍA:

José Luis Espíndola Castro. Educar para el desarrollo. Editorial Porrúa. 2007. México.

García Álvarez Jesús. La formación del profesorado basada en el centro. Ediciones mensajero. 2009. España.

Freire Paulo. Cartas a quien pretende enseñar. Siglo XXI Editores. México D.F.1994.

Revista interinstitucional de investigación educativa. Publicación científica y evaluación docente en México: un diagnóstico e intervención con profesores de educación y humanidades de una universidad estatal. Graciela Cordero Arroyo, José Ma. Garduño.

