

## Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402ZU41

Vol. 13(2) mayo-agosto 2006: 282 - 298

---

# Motivación, Docencia y Desempeño: Una aproximación teórica

*Paola Lauretti, Eira Villalobos y Jesús González U.*

*Centro de Investigaciones y Documentación*

*Pedagógica (CEDIP). Facultad de Humanidades y Educación.*

*Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.*

*E-mail: eiravillalobos@hotmail.com*

---

## Resumen

La labor docente representa hoy día un gran reto en términos de motivación, por cuanto requiere de un componente energético así como de regulación y dirección para que pueda desarrollarse en forma productiva; en tal sentido este artículo tiene por objeto hacer una revisión de los principales planteamientos teóricos como introducción al estudio de la motivación que se desarrollará en posteriores entregas, a fin de poder aplicarlos en la actividad del docente y lograr un mejor desempeño del mismo. En función de lo planteado se identifican los diferentes enfoques que se han desarrollado sobre la motivación y se establecen algunas consideraciones de la motivación sobre el proceso educativo que imparten los docentes en ejercicio.

**Palabras clave:** Motivación, enfoques teóricos, educadores en ejercicio, aplicabilidad, desempeño del docente.

Recibido 06-07-2005 ~ Aceptado: 10-10-2005

## Motivation, Teaching and Performance: A Theoretical Approach

---

### Abstract

Educational work nowadays represents a great challenge in motivational terms, inasmuch as it requires an energetic (power) component as well as regulation and direction so that it can develop into a productive form; and in this sense, the objective of this article is to review the main theoretical expositions as an introduction to the study of motivation that will be more fully developed later, in order to be able to apply them to teacher activity, and to obtain a better performance in the same. Based on this proposal, different approaches are identified that have been developed around motivation and some considerations of motivation in the educational process produced by active educators.

**Key words:** Motivation, theoretical focuses, active educators, applicability, teacher performance.

### Introducción

La motivación es el estado de ánimo que impulsa a las personas a actuar en función de lograr beneficios individuales o colectivos y que incide de manera directa en su desempeño; es decir, produce unos resultados positivos o negativos que dependen de su nivel de motivación.

El tema de la motivación, ha sido un área que por generaciones ha inquietado a los teóricos de distintos enfoques y tendencias dentro de la psicología, al igual que ha sido objeto de gran interés para los docentes de diferentes niveles de la educación, por cuanto consideran

que este es un aspecto de singular importancia dentro del proceso educativo de los estudiantes.

Hoy en día los estudios psicológicos sobre motivación siguen ocupando la atención de muchos estudiosos y profesionales de la psicología, extendiéndose tal interés a las áreas de la educación y la gerencia, puesto que éstos sirven para dar explicación y comprender que es en sí lo que motiva a las personas en los diferentes roles sociales que cumplen (trabajador, docente, estudiante).

Es por ello, que partiendo desde los diferentes enfoques y teorías que intentan explicar la motivación, se tratará de determinar la aplicabilidad

de los mismos en el diseño de programas que permitan alentar al educador en función de lograr un mejor desempeño en su labor docente.

### 1. Algunas consideraciones sobre el concepto de motivación

La motivación como objeto de estudio es un campo psicológico relacionado con una multiplicidad de fenómenos y eventos de la cual ha resultado difícil dar una definición que los englobe a todos y satisfaga los requerimientos manejados por cada estudiante, investigador o profesional en particular.

En cuanto a este aspecto en concreto Young (1961, citado por Cofer y Appley; 1987:19), ha señalado que "el concepto de motivación es sumamente amplio, de hecho, que los psicólogos han intentado reducirlo... (seleccionando) este o aquel aspecto de los complejos aspectos de la determinación". Según él, la

motivación es "el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad", siendo sus aspectos más importantes el energético... y el de regulación y dirección.

De acuerdo con Arias Galicia (1982:) la motivación "son todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo". Según Robbins y Coulter (1996:530), la motivación es "la disposición de emplear gran-

des niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual".

En relación a las definiciones abordadas en esta oportunidad, se considera que por haber sido elaboradas bajo el interés de aplicarlos en diferentes situaciones y desde diferentes perspectivas, han terminado siendo muy limitadas e incompletas; puesto que han obviado precisar y atender su fuente de origen y naturaleza, esto es, que aunque existen motivos externos al organismo que le incitan a actuar, la motivación en sí es el resultado de estados internos del organismo que actúan desencadenando un comportamiento.

Si bien se ha adelantado cierta posición con la cual se pudiera hacer una aproximación en el objetivo de elaborar una definición de motivación, se cree conveniente que antes de ello, se establecieran las consideraciones que con respecto a la definición de la motivación realiza

Betancourt Gómez, a quien se estima tiene una apreciación bien completa del término; por cuanto indica que "la motivación es un concepto que se compone de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, aspiraciones, actitudes, y deseos que llevan a la gente a actuar de determinadas formas" (Cfr. Betancourt Gómez; 2001:80).

Habiéndose desarrollado las consideraciones pertinentes al caso y a los fines de este artículo se define a

la motivación como “**todos aquellos factores internos del individuo tales como impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, aspiraciones, actitudes, sentimientos, emociones y deseos que lo incitan a iniciar una acción determinada y a responder a los estímulos del medio bien sea en forma favorable o desfavorable**”.

Es importante aclarar que las motivaciones no se desarrollan de manera aislada, sino que se hallan precedidas de un conocimiento y una experiencia previa de la cual se producen sentimientos y emociones que pueden ser positivos como la seguridad, la alegría, la paz o negativos como el miedo, la tristeza, el estrés. Con base a estos fundamentos Pérez López y otros (2001:88) han identificado dos tipos de motivación: la racional y la emotiva o espontánea.

La motivación racional es aquella que nos lleva a actuar según la conveniencia de la acción; aparece cuando la persona utiliza su conocimiento para anticipar las posibles consecuencias de la acción y actúa como la voz de la razón. La motivación emotiva o espontánea es la que nos lleva a actuar según la atracción de la acción; es decir, según lo que me gusta hacer o me sale de manera natural y que actúa como voz del corazón.

Estos tipos de motivación en nuestra opinión se corresponden con los conceptos de motivación in-

trínseca y extrínseca que promovió Herzberg a partir de 1966, cuando planteó que en la motivación existen dos (2) clases de factores: los que producen satisfacción y los que causan insatisfacción (Cfr. Nahs; 1988:106).

De acuerdo a lo planteado por Herzberg, la motivación intrínseca es la tendencia natural de ejercer las capacidades; de buscar y conquistar desafíos y al hacerlo no necesitamos incentivos o castigos para actuar, porque la actividad es recompensante por sí misma; en tanto que la motivación extrínseca es aquella manifiesta cuando no se interesamos en las actividades por sus propios méritos, sino que sólo se interesa el beneficio que nos aportará (Lauretti y Villalobos; 2004:1).

## **2. Enfoques y Teorías que explican a la Motivación**

Dentro de la Psicología, los teóricos han abordado a la motivación bajo un sinnúmero de perspectivas de carácter conductual, cognitivo, biológico, afectivo y emocional, con las cuales han surgido diferentes enfoques y teorías que ayudan, sirven para dar una explicación científica sobre la misma, por tal razón se considera oportuno presentarles en la forma siguiente:

### **A. Teorías Homeostáticas de la Motivación**

Estas teorías explican las conductas que se originan por desequilibrios

fisiológicos como pueden ser el hambre, la sed y las reacciones de adaptación. También ayudan a explicar las conductas que se originan por los desequilibrios psicológicos o mentales producto de las emociones o enfermedades mentales (Cfr. Cofer y Appley; 1987: 365).

Dentro de esta corriente se pueden señalar como autores más representativos a Hull, a Freud y a Lewin, cada uno de los cuales ha planteado su propia teoría al respecto.

#### a.a. Teoría de la Reducción del Impulso

Esta teoría se haya representada por Hull, quién basándose en las ideas de Thordike elabora su propia teoría, planteando que: "los organismos buscan mantener ciertas condiciones óptimas en relación con el ambiente, y del mantenimiento de tales condiciones depende la supervivencia del individuo"... "dado que una necesidad, actual o potencial, usualmente precede y acompaña a la acción del or-

ganismo, suele decirse que la necesidad motiva o impulsa la actividad asociada"... "la motivación energiza la conducta, como puede demostrarse experimentalmente; las necesidades dan origen a los impulsos"... "Además de éstos impulsos, basados en necesidades biológicas, existen impulsos *secundarios* o aprendidos que se fundamentan en

los impulsos primarios" (Cfr. Aguirre y García; 2001:1).

En sí esta teoría trata de explicar a la motivación como la actuación del organismo para suprimir carencias obteniendo lo necesario para recuperar el equilibrio interior del sujeto, lo que resulta placentero; así por ejemplo al tratar de aplicar esta teoría sobre el desempeño del hombre se diría que la carencia en su organismo la provocaría un descenso en el nivel de glucosa de la sangre, que daría lugar al estado de necesidad (hambre) le impulsaría a su organismo a buscar alimento. La búsqueda de alimento es el comportamiento que se trata de explicar y el alimento actúa como un incentivo o meta de ese comportamiento una vez que ha ingerido el alimento, el nivel de glucosa de la sangre se elevaría, lo que produce el equilibrio nuevamente en el organismo, que se manifiesta por una parte como satisfacción de la necesidad y por otra parte como anulación del impulso (Cfr. Cofer y Appley; 1987;

1987: 310-321).

#### a.b. Teoría Psicoanalítica de la motivación

Esta teoría esta basada fundamentalmente en los motivos inconscientes y sus derivaciones; el punto de partida que toma su máximo representante y fundador S. Freud (1856-1936), es evidentemente homeostático, por cuanto

\* Las cursivas, el subrayado y las negritas es nuestro.

plantea que: "el verdadero propósito de la vida de un organismo individual es satisfacer las necesidades innatas. Estas necesidades provocan tensiones, en que las fuerzas que las respaldan (los instintos)... representan las demandas somáticas hechas a la vida mental... son la causa última de toda actividad" (Cfr. Cofer y Appley; Ob. Cit.:587).

La interpretación que Freud hace de la motivación se conoce con el nombre de psicodinámica, puesto que da una explicación de los motivos humanos en términos de hipotéticos conflictos activos subyacentes; donde la tarea básica del sistema nervioso es preservar al organismo de una inundación de estímulos desequilibradores, y a la vez facilitar la consecución del placer y la evitación del dolor. Tanto las pulsiones (que son instintos básicos que guían y movilizan la conducta del hombre) como el aparato que regula su acción, son conceptuadas en términos psíquicos, en el límite entre lo físico y lo mental.

Desde el punto de vista de su origen, una pulsión es un proceso somático del que resulta una representación estimulante en la vida mental del individuo. La función de la pulsión es facilitar al organismo la satisfacción psíquica que se produce al anular la condición somática negativa. Para ello cuenta con una capacidad enérgica capaz de orientarse hacia el objeto cuya consecución remueve o anula la condi-

ción dolorosa, provocando así placer (Cfr. De la Colina;2004:2-3).

En la teoría psicoanalítica, el instinto cumple la misma función que el impulso en la "Teoría de la Reducción del Impulso"; la diferencia fundamental entre ambas teorías radica que los factores motivacionales de conducta son considerados conscientes en la teoría del impulso, e inconsciente en la Psicoanalítica.

#### **a.c. Teoría de Campo o Dinámica**

Tal teoría fue desarrollada por Kart Lewin (1898-1947), y también se le conoce con el nombre de "neogestalt", topológica, vectorial o dinámica, puesto que para su desarrollo utilizó el lenguaje y algunos métodos de la topología para caracterizar las complejas relaciones que veía.

Esta teoría hace énfasis por lo contemporáneo y el análisis contextual de los factores que influyen en la conducta. Es el efecto neto (o el resultado) de las fuerzas simultáneas que funcionan en el campo psicológico del individuo lo que sirve para reorganizar este campo y, así, afectar la conducta; estableciendo para ello cuatro (4) principios directrices: primero, "sólo lo concreto produce efectos", segundo, "deben tomarse en adecuada cuenta todos los aspectos (concretos) de una situación"; tercero, "hay una interdependencia de contingencias en cualquier campo dado, de modo que lo dimensional oscurece las relaciones significativas; y cuarto,

“solo lo que está presente en una situación puede ejercer influencia en su resultado”.

La estructura principal en esta teoría es el campo psicológico en que se efectúa la conducta, que es el espacio de vida, el espacio vital. Ello “representa la totalidad de la persona y su ambiente... como una constelación de factores independientes”. La conducta es una función de una persona y del ambiente (psicológico) y de este modo, la constelación del espacio de vida.

Para manejar estos temas de forma organizada, Lewin concibe al espacio vital como una entidad estructural compuesta de regiones separadas por fronteras. Las regiones connotan cosas tales como actividades específicas (ver televisión, adoptar una decisión, enviar una carta), estados pasivos de ser (ser admirado, recompensado), ser miembro de un grupo o clase (familiar, ciudadano), papeles y estatus (maestro, caudillo comunal), auto-percepciones (apuesto, brillante) e incluso objetos, contingencias y otra gente según las percibe la persona y le son funcionalmente significativas (Cfr. Cofer y Appley; Ob. Cit.:359).

La disposición y condición de las regiones (la estructura cognoscitiva) determina el grado en que puede ocurrir el “movimiento”. Cuando existen sendas claras, pueden presentarse patrones de conducta sucesivos. Cuando las regio-

nes no están conectadas, de modo que permitan la locomoción en dirección de una meta deseada, debe haber una reestructuración del ambiente psicológico (Cfr. Cofer y Appley; Ob. Cit.:359).

De acuerdo a esta teoría existe una íntima relación entre la persona y su medio psicológico. “Cuando una región personal interna está en tensión, una región ambiental “apropiada” adquiere valencia positiva; esto es, se hace centro de un campo de fuerza”. Cuando se percibe una meta “apropiada”, la existencia de tensión ocasiona una conducta inquieta o intento de retirarse de la región en que se está. En otras palabras, la tensión sirve para motivar la conducta en dirección de la reducción de la tensión (Cfr. Cofer y Appley; Ob. Cit.:361).

## **B. Teorías del Impulso que explican la Motivación**

Estas teorías estudian el comportamiento humano como las conductas exploratorias que requieren estímulos internos, y que este tipo de estímulos, a los que se puede llamar incentivos, tendrían un valor motivacional equivalente a las estimulaciones interoceptivas del organismo; básicamente se trata de premiar y reforzar el motivo mediante una recompensa al mismo. Tienen principalmente su origen en la economía; puesto que suponen que el individuo le asigna valor o utilidad a posibles incentivos, y que

decide de acuerdo con el riesgo supuesto. Según estas teorías el individuo está dispuesto a correr mayor riesgo por aquello que valora más. Entre sus principales representantes se hayan autores como Mc Clelland, Skinner, entre otros.

#### **b.a. Teoría de las Necesidades:**

David Mc Clelland y sus colaboradores en 1.947 iniciaron una serie de estudios planeados para establecer: a) un procedimiento satisfactorio para medir el motivo humano (probablemente un motivo aprendido) y, de lograrse éxito en ella, b) estudiar los correlatos del motivo en la conducta, y c) estudiar los factores implicados en su distinto desarrollo en la gente; de la cual surge la teoría de las necesidades que postula que en los puestos de trabajo y al hombre en general lo mueven tres (3) motivos o necesidades principales:

1. Necesidad del Logro: es el impulso de obtener la excelencia, de lograr algo en relación con una serie de estándares, esforzarse por tener éxito. La persona tiene la necesidad de logro si muestra el deseo de alcanzar una meta, si siente frustración al encontrar obstáculos debidos bien sea a su propia debilidad o al medio ambiente y si presenta una reacción emocional frente al resultado final del esfuerzo.

El hecho de que la persona dé a la historia un desenlace feliz (meta alcanzada) o triste (meta no alcanzada) no tiene importancia. Lo importante es que se exprese emoción al llegar el desenlace y que vierta sobre él toda la energía de su sentimiento (Cfr. Nash, 1982; Cofer y Appley, 1987; Robbins y Coulter, 1996)

2. Necesidad de Poder: es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera en la que ellos no habrían actuado diferente. El poder es la capacidad para producir un efecto deseado; por ello la necesidad de poder se refiere a la necesidad de controlar e influir sobre los demás. En las relaciones interpersonales hay poder cuando una persona ejerce control sobre otra. Las personas con alta necesidad de poder disfrutan de estar "a cargo", luchar por influir en los demás y prefieren estar en situaciones competitivas y orientadas hacia la posición o status (Cfr. Robbins y Coulter; Ob. Cit.: 536).
3. Necesidad de Afiliación: se refiere al deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y estrechas; de ser del agrado de los demás y de ser aceptado. Los individuos con alta necesidad de afiliación buscan amistades, prefieren situaciones de cooperación más que de competencia y desean relaciones que impli-



quen un alto grado de comprensión mutua, es decir buscan hacerse del calor humano, del compañerismo y la amistad (Cfr. Robbins y Coulter; Ob. Cit.: 536).

Para Mc Clelland (1985) las tres (3) fuerzas de la motivación (logro, poder y afiliación) están presentes en todos los seres humanos en un momento dado, pero la necesidad de logro es la que afecta más directamente a la productividad del individuo. La necesidad de poder, cuando va unida a la capacidad para controlar la agresividad, produce lo que se ha denominado "Síndrome de Necesidad de Liderazgo" y puede favorecer la eficacia gerencial (Nash; Ob. Cit.: 117).

#### b.b. Teoría del Reforzamiento

Esta teoría es sustentada por B. F. Skinner, quien plantea que es muy favorable que las personas empleen el comportamiento deseado si son recompensadas por hacerlo; estas recompensas son más efectivas si vienen inmediatamente después de una respuesta deseada; y el comportamiento que no es recompensado, o es castigado, tiene menos posibilidades de repetirse.

Para explicar su teoría Skinner, sostiene que el comportamiento tiene sus causas externas y que lo que a ese comportamiento lo mantiene son los reforzadores, al cual define como cualquier consecuencia que viene inmediatamente después de

una respuesta y que incrementa la probabilidad de que el comportamiento se repita (Robbins y Coulter; 1996: 539).

En sí un reforzador, es un estímulo que refuerza; es decir, fortalece una respuesta y puede ser del tipo positivo o negativo; en ambos es positivo cuando se produce un aumento en la tasa de respuesta (Coffey y Appley; 1987: 508).

#### C. Teorías Hedonistas de la Motivación

El fundamento de estas teorías está en lo placentero y lo desagradable para el individuo. Sus principales representantes son Paul Thomas Young y Helen Peak.

La teoría de la motivación de Young, fue formulada de la siguiente forma: "Una organización nerviosa adquirida sirve de base a la tensión propioceptiva, dicha organización se basa en experiencias afectivas, que se efectúan temporalmente dentro del individuo y pueden reintegrar el conjunto para que aquél corra hacia la búsqueda de algo (que puede ser comida o sexo por ejemplo), en una situación particular, la organización nerviosa queda *organizada para continuar el goce y aliviar el disgusto*" (Young; 1949. 111).

Este autor plantea que, aunque liberarse del disgusto es tal vez similar a la concepción del reforzamiento como pulsión o reducción de la tensión, tal liberación sólo constitu-

ye la mitad del cuadro, por cuanto un goce positivo, que a veces tal vez implica un incremento de tensión puede ser "recompensante"; es decir sólo se tiende a hacer hincapié en el papel de goce y del alivio del disgusto sólo de acuerdo a la *organización y desorganización de los patrones de respuestas* (Cfr. Cofer y Appley; Ob. Cit.: 371).

Helen Peak (1955) en la teoría de la motivación ha esbozado un punto de vista que hace hincapié en los procesos afectivos, planteando que es la discrepancia y no el afecto, la fuente de la persistencia o la intensidad de la conducta; pero que sin embargo, el afecto es el que determina la dirección de la conducta.

Asimismo, señala que además de la discrepancia, se necesitan otros rasgos en su estructura de motivo; deben estar asociados los dos (2) términos o procesos; es decir, en contacto psicológico. Esto significa que en apariencia debe vérselos como relacionados o pertenecientes al mismo marco, como por ejemplo, el "yo". De este modo, "cuando la disparidad ocurre entre percepciones y actitudes respecto al yo, es fácil que aparezca la motivación, pero si el sujeto no encuentre pertinencia alguna en el comentario hecho por otra persona, dicho comentario no lo motivará.

Los procesos dispares, pero relacionados, contribuirán a la motivación sólo mientras exista equili-

brio entre las fuerzas para mantenerlos y las fuerzas para aislarlos. En consideraciones de la autora, los dos (2) estados sólo se activarán mutuamente "*mientras exista cierto equilibrio entre las presiones para mantener el contacto (asimilación) y para romper el contacto (aislamiento)*" y que "la motivación debería llegar al máximo cuando fueran iguales las presiones de asimilación y aislamiento..." (Cfr. Cofer y Appley; Ob. Cit.: 386).

#### D. Teorías Cognoscitivas de la Motivación

Bajo este enfoque, se destacan los procesos del conocimiento (percepción, inteligencia) y se consideran al comportamiento humano como resultado de los procesos racionales.

Las teorías cognoscitivas de la motivación en si, acentúan e identifican como determinantes de la conducta motivada la percepción de las fuerzas de las necesidades psicológicas, las expectativas sobre la consecución de una meta y el grado en que se valora un resultado correcto. Entre las numerosas teorías que destacan el papel de los procesos cognoscitivos en la motivación, existen dos (2) esencialmente muy conocidas y utilizadas: la que hace uso de las expectativas y la que postula y un modelo dinámico conocido como disonancia cognoscitiva.

#### **d.a. Teoría de las Expectativas**

Victor H. Vroom en 1964, formuló la teoría de la espera, que fue la base para el desarrollo de la Teoría de las Expectativas establecida por Porter y Lawler, quienes examinaron con mayor cuidado los modos y percepciones del individuo y la naturaleza y repercusiones que tienen las recompensas en la motivación.

Los componentes de esta teoría son la expectativa (que comprende la expectativa del desempeño- resultado y la de esfuerzo- desempeño), la instrumentalidad (la combinación de habilidades, modos y percepciones del papel del desempeñado) y la valencia (preferencia y resultados previstos). La valencia está representada por el valor de la recompensa; la expectativa se incluyen en la probabilidad percibida de la recompensa por el esfuerzo, y también se relaciona con las recompensas equitativas percibidas; la instrumentalidad es el enlace del esfuerzo al desempeño (logros) que está moderado por las habilidades y modos, y por las percepciones del papel desempeñado (Cfr. Evans y Lindsay; 1995).

En sí la clave para la teoría de las expectativas es comprender la meta del individuo, y la relación entre el esfuerzo y el desempeño, entre desempeño y las recompensas y por último entre las recompensas y la satisfacción de la meta individual.

Esta teoría sostiene que la perspectiva de una recompensa le infun-

de energía al comportamiento y que el valor percibido del resultado le imprime la dirección al comportamiento; es decir, que lo que mueve a las personas a trabajar y producir es la creencia que un determinado comportamiento producirá resultados positivos; actuando movidos por la convicción de que existe una relación entre su comportamiento y el resultado final, de que pueden generar un resultado y de que la responsabilidad de producir dicho efecto está en sus manos y no en el destino (Cfr. Nash; 1982:108).

#### **d.b. Teoría de la Disonancia Cognoscitiva**

Esta teoría tiene como máximo representante a Festinger, quien señala que ciertas clases de comprensiones desequilibradas suponen que el sujeto se encuentre en tensión para evitar dicha disonancia. La clases de desacuerdo o falta de armonía que le preocupa es la de tomar una decisión; puesto que bajo dicha circunstancia se origina frecuentemente una falta de armonía entre los que se hace y lo que se cree, y por lo tanto existe una presión para cambiar, ya sea la propia conducta o la creencia.

De acuerdo a este autor, el concepto disonante de otro, no es sino aquel psicológicamente hablando, que para un sujeto resulta incompatible con otro, de tal forma que la aceptación de uno implica el rechazo del otro, o lo que es mas frecuen-

te, le lleva a un intento de justificar una eventual reconciliación de ambos (De La Colina; 2001:5).

### **E. Teorías Fisiológicas de la Motivación**

De manera explícita en el campo de la Psicología, no existe una obra que considere este aspecto, sin embargo en la obra de Pavlov existen dos (2) aspectos que manifiestan una relación bastante directa con el problema de la motivación, que es el punto que se intenta desarrollar en esta oportunidad. Uno de ellos es el relativo a la excitación, que es el concepto central de la doctrina Pavloviana; y el otro, es el que se refiere al estímulo incondicionado y a las condiciones en que debe administrarse para que se ejerza su función de refuerzo.

A parte del uso de recompensas y castigos, Pavlov señaló la importancia del reflejo de orientación para el condicionamiento; tema que llegaba hasta donde era posible en su tiempo el problema de la activación y de motivos como el de la curiosidad.

El descubrimiento por Morezzi y Magoun en 1949 del sistema activador fue decisivo para darle una base fisiológica tangible a las teorías de la motivación (Cfr. Wilson; 1979).

### **F. Teorías Humanistas de la Motivación**

Dentro de esta tendencia, más que teorías se hayan una serie de

descripciones e interpretaciones de los motivos humanos, vinculados de muy diferentes maneras a supuestos fisiológicos, fenomenológico y existencialistas. El representante más destacado en este tipo de psicología de la motivación es G. W. Allport (1.937- 1.961), quién cree que las motivaciones adultas se desarrollan a partir de sistemas motivacionales antecedentes, pero mantienen una autonomía funcional respecto a los mismos.

Con la ley de la autonomía funcional de los motivos deja por sentado que una cosa es el origen histórico de los motivos y otra su valor actual. Si bien al principio puede no haber interés en realizar una tarea, la ley del placer funcional señala que el mero hecho de realizar la función produce placer y satisface al sujeto (Cfr. Artega; 2002).

Otro representante de este grupo de teorías humanistas es Abrahán Maslow (1.965), quién se ha erigido con su teoría de la jerarquía de las necesidades, en la cual señala que la motivación viene dada en función de una serie necesidades del ser humano, que va desde la más básica o elemental, referida a la subsistencia (necesidades fisiológicas y de seguridad), pasando por las relaciones sociales y las de estima para llegar a las necesidades de autorrealización.

Según esta teoría, las necesidades guardan un orden jerárquico, debiendo el individuo tener satisfec-

chas sus necesidades fisiológicas (hambre, sed, sexo,) para alcanzar luego las del nivel siguiente, que están referidas a la seguridad. Cuando el autor plantea este nivel que sigue siendo básico, se refiere a que el ser humano necesita sentirse seguro y tener cubiertas sus necesidades de hábitat, atención de enfermedades y un trabajo que le permita ingresos con los que sentirse protegido.

Cuando las necesidades básicas están completamente satisfechas es cuando el ser humano pasa al nivel social donde se relaciona con otros, que es el momento donde necesita aceptación, respeto, comprensión y amor, al igual que la necesidad de ser reconocido y admirado.

En un plano más elevado se encontraría la autorrealización, que es la necesidad de llegar a ser lo que se desea, de alcanzar las metas de la vida y de realizar el potencial de personalidad; puede ser concebida esta última escala como la satisfacción plena de todas las necesidades que nos permite realizar metas superiores, y es en este momento cuando se es capaz de realizar el ideal más alto como ser humano.

De acuerdo al modelo planteado, en la medida en que cada necesidad va siendo satisfecha, la siguiente necesidad va dominando el interés del individuo, es decir, se requiere satisfacer primero las necesidades que ocupan los niveles más bajos de la jerarquía para que las necesidades de los niveles superiores

entren en acción. Las necesidades más elevadas surgen no solamente en la medida en que las bajas van siendo satisfechas, sino que predomina la más baja; lo que significa que siempre las necesidades de bajo nivel estarán presentes, es decir, no desaparecen sino que las de nivel superior entran en escena una vez que las inferiores alcancen buenos niveles de satisfacción.

### **3. La Motivación en el desempeño del Docente**

La motivación es una variable psicológica que indudablemente interviene o influye de manera directa y significativa en todos los aspectos de la vida diaria del hombre; en tal razón se concibe que ésta determina en si los niveles de desempeño que alcanza y logra mantener el docente, de forma reiterada e irregular, en su ejercicio profesional y lugar de trabajo.

Si bien se ha planteado que la motivación vive dentro de cada uno, ésta puede verse influenciada en diferentes momentos por agentes externos tales como situación económica, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario devengado, entre otras variables de tipo organizacional y social que pueden tener lugar en forma conjunta o por separado, y a las que el docente (sujeto motivado) sólo podrá hacerles frente (no se deja desmotivar por las condiciones que le son adversas) cuando se halle cen-

trado en objetivos y metas específicas; es decir, que éste se encuentre fuertemente orientado por una necesidad de logro.

La necesidad o motivación de logro, el desempeño en el trabajo y el establecimiento de metas son variables que tienen una relación muy estrecha dentro del campo de acción del sujeto (que en este caso es el docente) por ser complementarias entre sí; una lleva a la otra y sin la una no existen o se manifiestan las demás, y es que la necesidad de logro es la fuente primordial de la motivación de todo sujeto, ya que es ella la que genera mayor energía que cualquier otra fuente de motivación. Nash (Ob. Cit.: 112) apunta que a fin de que la necesidad de logro surta el efecto deseado, debe ser enfocada sobre un trabajo que apele directamente al individuo y que sea de su agrado.

Con respecto a la necesidad de logro y el establecimiento de metas y objetivos, uno de los principios fundamentales que se ha erigido dentro de la psicología del desempeño es que la fijación de metas activa el comportamiento, y esto es explicable por el hecho de que cuando queremos lograr algo nos trazamos unos objetivos y metas que nos permitan alcanzarlo, y también porque sólo a través del establecimiento de objetivos y metas es que la necesidad de logro se vuelve tangible, cobra sentido y vigor, obtiene orientación y dirección, o en

otras palabras, se desea enérgicamente y se vuelve potencialmente realizable.

Ahora bien, dado que los individuos son diferentes en lo que respecta a sus necesidades de logro y a su forma de responder, puede decirse que un docente estará mayormente motivado en su ejercicio profesional; es decir, a llevar un buen desempeño en su rol de docente, cuando el mismo se haya planteado esta situación como objetivo o meta prioritaria y lo considere como algo fundamental para su autorrealización, ya que desde el punto de vista psicológico la fijación de metas al igual que el significado que se le asigna a ésta, le ayudan a enfocar sus fuerzas y a canalizar sus energías con intensidad.

En consideraciones de Fineman (1975, citado por Nash; Ob. cit.: 165) la fijación de metas no produce los mismos resultados en todas las organizaciones y con todas las personas, de lo cual se infiere que su efectividad estará sujeta a las condiciones psicológicas y sociales del sujeto o grupo de que se trate. Sobre este punto en concreto Robbins (1999: 181) refiere que si los factores como la habilidad y la aceptación de las metas se mantienen constantes, las metas más difíciles permitirán un nivel más alto de desempeño; esto se refiere a que las metas difíciles conducen a un mejor desempeño cuando se posee deter-

minadas destrezas y se admiten como propias.

Para Fineman (Ob. cit.:165) el desempeño puede estar estrechamente vinculado a dos (2) factores (uno interno y el otro externo): En primer lugar está la necesidad global de logro, en la que se ha determinado que cuanto mayor sea la necesidad de alcanzar éxito, mejores serán los resultados del programa de fijación de metas. En segundo lugar está la relación positiva y significativa entre desempeño y la manera como los individuos perciben el ambiente de trabajo; es decir que las formas de administración, las relaciones interpersonales entre los compañeros y las condiciones de trabajo influyen favorable o desfavorablemente en el nivel de desempeño y motivación del docente en particular.

En relación al desempeño Robbins (Ob.cit.: 181) ha identificado además de la retroalimentación al compromiso, la adecuada *autoeficacia y la cultura nacional* como factores que lo influyen. La retroalimentación se refiere en sí a la medida en que el individuo dispone de información clara y precisa sobre la eficacia del desempeño y se le concibe como una característica muy particular de las personas con altos niveles de resultado, puesto que son estas personas las que buscan hacerse de situaciones que les permita obtener de información clara y rápida de su desempeño con

la finalidad de saber que tan bien se están acercando hacia sus metas (Cfr. Evans y Lindsay: 1995; Robbins: 1995, 1999).

La retroalimentación tiene una importancia fundamental en el ámbito psicológico de los individuos, por cuanto les ayuda a identificar las discrepancias entre lo que han hecho y lo que quieren hacer; es decir ella actúa como un comportamiento guía. No obstante existen retroalimentaciones más efectivas que otras, como lo es el caso de la autogenerada, según la cual el docente (sujeto motivado) es capaz de monitorear su propio progreso e ir haciendo los ajustes necesarios para sus sucesivos y posteriores oportunidades en las aulas de clase (Cfr. Robbins; 1999; 181).

Desde el punto de vista de la cultura efectiva, Giral Barnes (1998: 61) establece que por compromiso se entiende la adhesión y la lealtad personales con las metas y los principios que dan sentido (que para este caso establecemos) al ser humano como profesional. Por esta razón puede decirse que cuando el docente vive el compromiso con su labor, asume con responsabilidad los deberes que se derivan de la función propia de la docencia, cumple decidida y consistentemente las obligaciones adquiridas con la misma, se involucra de verdad con la labor educativa. Sobre el particular Robbins (Ob. cit.: 181) ha indicado que cuando un individuo está com-

prometido con la meta se haya dispuesto a no disminuirla ni abandonarla, siendo más propensa a darse cuando las metas se fijan en público, cuando el individuo tiene un locus de control interno y cuando las metas se establecen por el individuo que tiene que lograrlas.

En consideración sobre el tema que nos ha ocupado, es oportuno indicar los planteamientos de Fobes y Salom (1994:112-113), quienes afirman que las personas con alta motivación al logro perciben una clara conexión entre su conducta y los resultados, asumiendo plena responsabilidad de ellos, sean éstos de éxito o de fracaso. En el primer caso aprovechan el éxito para seguir creciendo, y en el segundo usan la información del fracaso para superarlo.

### Conclusiones

El profesional de la docencia debe tener presente los aspectos planteados en este artículo, ya que el desempeño dependerá de elementos internos y externos los cuales ejercen influencia sobre sus estados afectivos y tales estados afectivos representados por situaciones placenteras o no van a ejercer acción sobre su desempeño en el campo laboral y personal, reflejándose en la eficiencia y eficacia en el aula.

Para dar explicación de la motivación en el proceso educativo que imparten los docentes en ejercicio, se hace necesario enfocarse en el lo-

gro del estado de equilibrio u homeóstasis como base primordial de la labor educativa que va precedida por la identificación de las cogniciones orientadas a valorar sus expectativas y necesidades, las cuales estarán ejerciendo la fuerza centrífuga de los individuos mismos.

Es cierto que el ambiente laboral y la evaluación del desempeño ejercen influencia en los estados de motivacionales viéndose reflejados en su comportamiento dentro del aula. Por tal razón es importante considerar que la acción educativa está rodeada por elementos ambientales que influyen e impulsan la ejecución del docente, pero quizás los pensamientos, sentimientos, actitudes, deseos y necesidades del docente son los verdaderos activadores que proyectan conductas orientadas a la acción de incentivar y estimular en el estudiante acciones también motivadoras y productivas, tendientes a satisfacer necesidades individuales de los mismos.

### Referencias Bibliográficas

- ARTEAGA, J. (2004). *La Motivación. Concepto, Teorías y Aplicación Escolar*. [www.monografias.com/trabajos/la-motivacion](http://www.monografias.com/trabajos/la-motivacion).
- BETANCOURT G., Fabiola M. (2001). *Salud Ocupacional: Un Enfoque Humanista. Cómo gerenciar la salud y la seguridad mediante el estímulo del autocuidado y la autogestión*. Bogotá, D. C. Mc. Graw Hill Editores.



*Paola Lauretti, Eira Villalobos y Jesús González U.  
Motivación, Docencia y Desempeño: Una aproximación teórica*

- COFER, C. N.; APPLEY, M. H. (1987). **Psicología de la Motivación. Teoría e Investigación.** México, D. F. Editorial Trillas.
- DE LA COLINA, Juan M. (2004). Estudio de la Motivación. [www.gestio-polis.com/recursos/documentos](http://www.gestio-polis.com/recursos/documentos).
- EVANS, James; LINDSAY, William M. (1995). **Administración del Control de Calidad.** México. Editorial Iberoamericana.
- GIRAL B., José (1998). **Cultura de Efectividad.** México. Grupo Editorial Iberoamericana, S. A.
- LAURETTI, Paola; VILLALOBOS, Eira. (2004). **La Motivación en el salón de clases.** Material Mimeografiado para talleres no publicado.
- NASH; Michael (1982). **Cómo incrementar la productividad del recurso humano mediante técnicas que abarcan toda la relación laboral.** Bogotá. Editorial Norma
- ROBBINS, Stephen P.; Coulter, Mary. (1996). **Administración.** Naucalpan de Juárez, Edo. de México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- ROBBINS, Stephen (1999). **Comportamiento Organizacional.** Naucalpan de Juárez, Edo. de México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- SANTROCK, Jhon W. (2002). **Psicología de la Educación.** México, D. F. Mc. Graw Hill Editores.
- WOOLFOLK, Anita (1996). **Psicología Educativa.** México, D. F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.