

Teorías de Motivación

La motivación es un factor importante en la conducción de un grupo de aprendizaje, sin embargo, algunas veces ni el mismo instructor se encuentra motivado, por ello debemos conocer las diferentes teorías y aplicarlas a los grupos de trabajo.

La motivación para aprender de un adulto: apunta hacia los deseos trascendentes o no, para estar allí, para aprender, para alcanzar metas académicas y profesionales. La motivación está determinada por una serie de factores entrelazados de manera muy compleja, que abarca características de la personalidad, cuestiones familiares, sociales, actitudes, intereses, deseos, etc., y que influyen de una manera directa en la consecución de metas personales.

El aprendizaje, las frustraciones, los conflictos y su resolución en uno u otro sentido, hacen que los instintos vayan evolucionando y se conviertan en motivaciones psicológicas o de índole social, características de una persona adulta.

El tema de motivación es uno de los puntos clave en la efectividad de la educación para un instructor, ya que si no lleva a cabo dicha acción, difícilmente podrá impartir un curso y sobre todo no podrá transmitirlo a sus participantes.

La motivación es esencial en los procesos educativos, porque mediante ella se consigue:

- Que el capacitando concrete toda su energía psíquica en un asunto determinado, cuya asimilación le resulta entonces mucho más fácil y agradable.
- Un gran reforzador del aprendizaje.

Teorías de Motivación

Es el resorte para despertar el interés de la persona por la materia, hacerla atractiva, sugerente, dinámica, etc., utilizando los hechos que surgen de las experiencias de los participantes, tales como conversaciones acerca de su trabajo, recursos de la zona, noticias de actualidad, entre otros.

La motivación en la sala de capacitación depende de lo siguiente:

El participante:

- Perspectiva asumida.
- Expectativas de logro.
- Atribuciones.
- El instructor.
- Actuación.
- Mensajes.
- Organización de la clase.
- Comportamientos que modela.

Teorías de Motivación

Es de vital importancia para el instructor, conocer las metas que persiguen sus capacitandos durante la sesión.

Aunque tradicionalmente la motivación se ha dividido en dos clases, motivación intrínseca (la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa enfrentarla con éxito) Y extrínseca (la cual depende más bien de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación del participante, o de lo que éste obtenga como consecuencia tangible de su aprendizaje), la verdad es que en el comportamiento de los alumnos se amalgaman ambos tipos de motivación.

Además, es perfectamente válido que el instructor intervenga en ambas, estableciendo, por supuesto, un punto de equilibrio.

Puede afirmarse que los motivos principales que animan a los adultos a estudiar, se refieren a conseguir aprender, alcanzar el éxito, evitar el fracaso, ser valorado y obtener recompensas, como se visualiza:

Tarea

- a) Motivación de competencia “saber más”.
- b) Motivación de control “ser autónomo.”
- c) Motivación intrínseca “naturaleza de la tarea”.

Teorías de Motivación

Autoevaluación "yo"

- a) Motivación del logro.
- b) Miedo al fracaso

Valoración social.

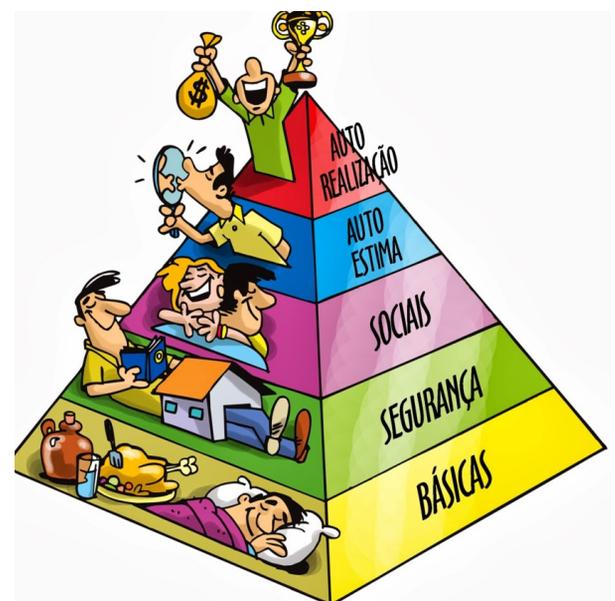
- a) Obtener aprobación y evitar el rechazo de los compañeros.
- b) Que sean reconocidas las competencias (certificación).

Obtención de recompensas externas.

- a) Lograr premios o recompensas.
- b) Evitar castigos o pérdidas externas.
- c) Tener un mejor empleo, ascensos, salarios más altos, etc.

1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

Es el enfoque sobre la motivación más difundido. Los estudios de Maslow lo llevaron a estructurar las necesidades que el hombre experimenta, con base en una jerarquía. Esto hace que los humanos reaccionen de conformidad con la



Teorías de Motivación

necesidad dominante en un momento determinado.

Establece que la motivación está en función de la satisfacción que debe alcanzarse prioritariamente.

a) Necesidades fisiológicas. El más bajo nivel de la jerarquía, pero es la más importante para la supervivencia. Se encuentran en este tipo de necesidades: respirar, comer, descansar, proyección de las inclemencias del tiempo, sexo, etc.

b) Necesidades de seguridad. Cuando las necesidades fisiológicas han sido saciadas, el individuo empieza a buscar la satisfacción del siguiente nivel, que corresponde a las necesidades de seguridad. El ser humano necesita un margen de certeza, que le garantice su alimento, la proyección física etc.

c) Necesidades sociales. Cuando los apetitos de un hombre están satisfechos tanto fisiológicamente como en su seguridad, entonces hacen su aparición sus necesidades sociales. El ser humano desea pertenecer a un grupo, estar asociado con otros, ser aceptado por sus amigos. Nuestra naturaleza es tal, que queremos recibir amistad y afecto. La persona normal privada de compañía, muestra síntomas de perturbaciones emocionales.

Los empleados insisten en satisfacer sus necesidades sociales en el trabajo y, al hacerlo, crean presiones de grupo que pueden facilitar el trabajo productivo o limitarlo, incluso anularlo, las necesidades sociales pueden ser satisfechas al realizar el trabajo o interfiriéndolo, dependiendo de la comprensión y dirección de la gerencia.

Teorías de Motivación

d) Necesidades de estima. Una vez que las necesidades sociales están razonablemente cubiertas, las llamadas necesidades del YO empiezan a influir la conducta del hombre. Estas se relacionan con el auto respeto, deseo de pericia y de logro personal, así como de auto determinación y aceptación de los demás.

e) Necesidades de autorrealización. En la cima de la jerarquía, se ubican este tipo de necesidades. Cuando una persona actúa para satisfacerlas está buscando el desarrollo de sí mismo en el mayor grado posible. No importa cuáles y cuántas sean sus capacidades, desea desarrollarse al máximo y además, en algunos casos, crear algo que le trascienda aunque llegue a desaparecer.

2. Teoría de los factores de Herzberg

Concluye que la gente tiene dos categorías de necesidades que son interdependientes una de otra y que afectan la conducta de diferentes maneras. El fundamento es que, cuando la gente siente insatisfacción con su ocupación, ello concierne al medio ambiente, el lugar de trabajo y viceversa. A esta primera categoría de necesidades se le llama factores higiénicos, a la segunda se le denomina necesidades motivadoras.

a) Factores higiénicos. Son aquellos que provienen de las enfermedades de la organización, tales como: las huelgas, el tortuguismo, el sabotaje, etc. Están relacionadas con las primeras necesidades de Maslow, por ejemplo:

- Políticas definidas.

Teorías de Motivación

- Supervisión saludable.
- Interrelación supervisor- trabajador.
- Condiciones laborales convenientes.
- Salario justo.
- Comunicación adecuada.
- Presentaciones.

b) Necesidades motivadoras. Son intrínsecas al trabajo y se relacionan con las necesidades de índole superior de la teoría de Maslow, por ejemplo:

- Precisar lo que se espera de cada individuo.
- Diversificación de las tareas.
- Reconocimiento por los logros alcanzados.
- Asignación de responsabilidades precisas.
- Posibilidades de ascenso.
- Posibilidades de desarrollo personal.

Teorías de Motivación

3. Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland afirma que la teoría de la motivación se encuentra identificada con los conceptos aprendidos por el hombre. Manifiesta que aprendemos de todo lo que nos rodea, tanto nuestra familia, nuestro círculo laboral, las personas con quien convivimos, entre otros.

Define a la motivación como una red asociativa entonada efectivamente y dispuesta en una jerarquía de fuerza o importancia, dentro de un individuo dado. Alrededor de una experiencia afectiva crecen racimos de expectativas o asociaciones que vendrían a ser las motivadoras.

Las clasifica en tres grandes grupos:

a) Necesidad de poder: es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir, de hacer que otros lleguen a sus pensamientos y puntos de vista. Es que siempre, en cualquier caso donde la motivación al poder está presente, siempre habrá el intento de controlar, regulando las condiciones de vida de otras personas o adquiriendo conocimientos que puedan afectar fuertemente la vida o acciones de otros.

b) Necesidad de afiliación: responde a una necesidad afectiva y está involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución o conservación de una relación afectiva positiva con otra persona. Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado, de establecer, restablecer o mantener una relación armoniosa con un semejante o con un conjunto de ellos.

Teorías de Motivación

c) Motivación de logro o autoevaluación: Es la necesidad de ser, de actuar dentro de un ámbito social, buscando metas superiores y derivando satisfacción en realizar cosas siempre mejores. Es una forma de comportamiento que busca, entre otros aspectos, lo siguiente: realizar cosas paso a paso, investigar metas sucesivamente, asumir en la acción un riesgo moderado.

REFERENCIAS:

- CARRILLO, Rocha Esperanza. "Formación de instructores empresariales" México (1995) NAFIN.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Integración de equipos" México (2000) Manual moderno.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Comunicación y superación personal" México (1999) Manual moderno.
- Gil Daniel, Enseñanza de las matemáticas, Tendencias e innovación. Educación para la ciencia y la cultura, Organización de estados Iberoamericanos, 1993.
- Gardner Howard, Les formes d'intelligence. our la ciencia, decembre 1988.
- Schering Experiences A. C. Diseño e Impartición de cursos de capacitación, México, 2003.
- Gardner Howard, Assessment in context: the alternative to standardized Testing.
- Goodrich Heidi, Understanding Rubrics Educational leadership, 54(4), pág 14-17. 1996.
- Stone Martha, Teaching for understanding, Jossey-Bass Publishers, 1997.