

LA MOTIVACIÓN.

Revista Máster de Educación Especial.

Edición: Cristina Pozuelo Alonso

Resumen: A continuación, se encuentra una revisión literaria acerca de diferentes aspectos relacionados con la motivación que se han considerado importantes para futuros maestros de Educación Especial. En primer lugar, se hace referencia al concepto de la motivación, los tipos que existen, las funciones que cumple y las etapas por las que pasa. En segundo lugar, hace referencia a los motivadores intrínsecos e extrínsecos y a las diferentes teorías de la motivación. Por último, tras tener en cuenta las sustancias químicas que colaboran en la motivación, se realiza una revisión de las pruebas o cuestionarios de evaluación motivacional.

Palabras clave: motivación, extrínseco, intrínseco, dopamina, autoconcepto, atribución.

1. DEFINICIÓN.

La motivación es el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Concretamente se refiere a aquellos factores cognitivos y afectivos que influyen en la elección, iniciación, dirección, magnitud, persistencia, reiteración y calidad de una acción (Pardo y Alonso Tapia, 1990).

En la motivación influyen variables personales e internas (actitudes, percepciones, expectativas...) y una serie de variables externas que proceden del contexto en el que se desenvuelven las personas.

2. TIPOS DE MOTIVACIÓN.

En cuanto a los tipos de motivación que existen podrían clasificarse en (Valero García, 1989):

REV: Máster Educación Especial.
Noviembre 2016, Nº7, Vol. 14

- **Motivaciones positivas**, que pueden ser:
 - Intrínsecas: estímulo que se encuentra en uno mismo, tendiendo a superarse, al realizar una actividad.
 - Extrínsecas: el estímulo viene del exterior.
- **Motivaciones negativas**: son aquellas que quieren mantener o modificar conductas, pero con estímulos dolorosos. Estos estímulos pueden ser físicos (una agresión) o psíquicos (un desprecio).

3. FUNCIONES QUE CUMPLE LA MOTIVACIÓN.

Las funciones de la motivación están catalogadas en dos grandes áreas (Meléndez, 2008):

- A. Proporcionar al organismo la energía necesaria para llevar a cabo la acción, dependiendo del interés y gusto por hacerlo.
- B. Dirigir el comportamiento a ciertos fines, relacionado con el refuerzo y el incentivo.

Los motivos preparan al organismo para actuar incrementando la activación y organización de nuestras acciones, cargándolo de energía física y mental. Pueden tener una gran fuerza y ser muy persistentes hasta alcanzar la meta propuesta, superando los obstáculos que se interponen en el camino de su consecución (Gargía Legazpe, 2004). Suelen tener continuidad, es decir, ser persistentes en el tiempo, aunque adaptándose a las circunstancias.

4. ETAPAS DE LA MOTIVACIÓN.

Las diversas etapas de la motivación, según Atlantic International University, son:

- **Homeostasis.** Es decir, el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- **Estímulo.** Aparece un estímulo y genera una necesidad.
- **Necesidad.** Esta necesidad aún insatisfecha, provoca un estado de tensión.
- **Estado de tensión.** Produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- **Comportamiento.** Se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- **Satisfacción.** Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente.

Si una necesidad no ha sido satisfecha, pueden tener lugar diferentes tipos de reacciones en la persona:

- a. Desorganización del comportamiento: conducta ilógica y sin explicación.
- b. Agresividad: física, verbal, etc.
- c. Reacciones emocionales: ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.
- d. Alineación, apatía y desinterés

5. MOTIVADOR EXTRÍNSECO E INTRÍNSECO.

El **motivador intrínseco** forma parte del individuo, siendo él quien lo pone, lo ejecuta y lo activa cuando lo desea, sin depender del exterior. Un motivador intrínseco son las necesidades psicológicas (autodeterminación, efectividad, curiosidad). Estos motivadores animan a la persona a buscar novedades y enfrentarse a retos (Soriano, 2001).

Sin embargo, para valorar el motivador intrínseco hay que tener en cuenta las características de la actividad (complejidad, novedad, imprevisibilidad...), las autopercepciones de competencia y la determinación del sujeto.

REV: Máster Educación Especial.
Noviembre 2016, Nº7, Vol. 14

El **motivador extrínseco**, por el contrario, proviene del exterior al individuo y de este modo lo provocan u otras personas o el ambiente. Los motivadores extrínsecos son las recompensas, los castigos o los incentivos.

- Una recompensa es un objeto ambiental atractivo a la persona que se da cuando termina de realizar la conducta y de este modo aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar.
- Un castigo es otro objeto ambiental pero no atractivo y se da al final de la conducta, reduciendo las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar.
- Un incentivo es aquello que atrae o repele al individuo a que realice o no realice la conducta.

Estos tres motivadores se diferencian entre sí teniendo en cuenta el momento en que se dan y la función que tiene el objeto. Los castigos y recompensas se dan después de realizar la conducta y aumentan o reducen la posibilidad de que se vuelva a repetir, en cambio los incentivos se dan antes de la conducta y energizan su comienzo (Soriano, 2001).

6. TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN.

● **La jerarquía de necesidades de Maslow**

La jerarquía de necesidades de Maslow se representa mediante una pirámide de necesidades, donde en la parte inferior se encuentran las necesidades más básicas y en la superior las más racionales. Se va accediendo a niveles superiores dependiendo del grado de satisfacción o logro de los niveles inferiores que va adquiriendo la persona.



- **El factor dual de Herzberg**

Esta teoría se basa en dos grupos factores:

- Los Factores Higiénicos están relacionados con el entorno donde se realiza la tarea, la relación con los compañeros, la política de organización, etc.
- Los Factores Motivadores están comprendidos por la estimulación personal, el reconocimiento, la autorrealización, el aumento de responsabilidad, etc.

Se creó el concepto de *job enrichment* a partir de estos dos grupos de factores. El objetivo era evitar la monotonía basándose en la autonomía, la retroalimentación y el ambiente de trabajo.

- **Los tres factores de MacClelland**

Se considera que existen tres factores, donde cada persona se caracteriza en uno de ellos para lograr la motivación:

- Motivación de Logro. Son aquellos individuos que buscan el éxito constante a través de tareas que logren la excelencia y esperando una devolución o recompensa por su trabajo.

- Motivación de Poder. Individuos que esperan influir en su entorno y obtener el reconocimiento del grupo de personas que componen su entorno de trabajo.
- Motivación de Afiliación. Individuos que alcanzan la motivación a través de las relaciones interpersonales, es decir, la necesidad de pertenecer a un grupo de trabajo.

- **Teoría X y Teoría Y de McGregor**

La Teoría X explica que los seres humanos logran la motivación mediante los controles y los castigos para hacer frente a la pereza.

La Teoría Y considera que la motivación se obtiene a través del esfuerzo y el compromiso.

- **Teoría de la Expectativa**

El autor más relevante en la Teoría de la Expectativa es Vroom (1964), pero Porter y Lawler (1968) fueron quienes la completaron.

La Teoría de la Expectativa se fundamenta en las creencias y expectativas que tienen las personas sobre sus metas o acontecimientos futuros. La persona alcanza el grado de motivación mediante los incentivos y el valor que se dé a sus metas.

La conducta que presenta una persona es el resultado de las elecciones que ha escogido entre las distintas alternativas. Las elecciones se apoyan en las creencias y actitudes personales.

- **La ERC de Alderfer**

La Teoría está basada en la pirámide de necesidades de Maslow, aunque se desarrollan únicamente tres necesidades para alcanzar la motivación:

- Las Necesidades de Existencia, compuestas por las necesidades básicas: fisiológicas y de seguridad.

- Las Necesidades de Relación, es decir, en la relación con el entorno, el reconocimiento y la filiación con el grupo de trabajo.
- Las Necesidades de Crecimiento que incentivan la autorrealización.

- **La Fijación de Metas de Edwin Locke**

Las intenciones que tiene la persona para alcanzar una meta a través del propio reconocimiento de su esfuerzo empleado al conseguirlo.

Según Locke y Latham (1985), las funciones que pueden tener las metas son:

- Colaborar en la creación de estrategias.
- Incrementar la perseverancia.
- Activar la energía y el esfuerzo.
- Estar atentos en la tarea.

- **La Equidad de Stancey Adams**

La motivación está basada en la relación de equilibrio entre lo que la persona aporta al trabajo con las recompensas que recibe.

7. CORRELATO NEUROBIOLÓGICO DE LA MOTIVACIÓN: SUSTANCIAS QUÍMICAS QUE COLABORAN.

Según Gaxiola (2015), la dopamina es un regulador clave de adaptar la acción, emoción, motivación y cognición. Se considera como una sustancia mensajera cuyos mensajes son transmitidos por unas vías neurotransmisoras, principalmente cuatro:

- Vía mesolímbica: parte del sistema límbico involucrado en la motivación, emociones y recompensa.
- Vía mesocortical: tiene relación con los síntomas cognitivos, emociones y afectivos.

- Vía nigroestriada: parte del sistema extrapiramidal que influye en el control del movimiento.
- Vía tuberoinfundibular, que controla la secreción de prolactina. Se proyecta del hipotálamo a la glándula pituitaria. Permite el funcionamiento de circuitos frontoestriatales y frontorebelares involucrados en la predicción de eventos, en la función inhibitoria.

Diversos autores han demostrado que las neuronas dopaminérgicas del área límbica tiene un papel decisivo en la activación de los estados emocionales (Mesurado, 2008). Por otro lado, el núcleo accumbens está especialmente involucrado en la integración de la motivación y la puesta en escena de la acción motora, resaltando su papel en la emergencia de respuestas motoras tras estímulos apetitivos y aversivos, y participando en procesos diversos como la ingesta, la conducta sexual, la recompensa, la autoadministración de drogas, etc. El principal papel neurobiológico que tiene el núcleo accumbens es transferir información motivacional relevante para que se codifiquen actos motores. (Mesurado, 2008).

Otros autores postulan que la corteza órbito frontal está involucrada en el procesamiento motivacional del estímulo y en el procesamiento emocional, por sus conexiones con el sistema límbico a través de la amígdala, el subículo y la corteza entorrinal y perirrinal

8. LIMITACIÓN DE LA DOPAMINA.

La dopamina es una hormona y neurotransmisor del sistema nervioso central, es decir, una neurohormona liberada por el hipotálamo, se biosintetiza en el cuerpo (principalmente en el tejido nervioso de la médula de las glándulas suprarrenales). No tiene limitación en cuanto a la cantidad de producción, aunque si es deprimida cuando la recompensa

esperada es omitida, es decir por sensación de decepción; no es liberada al encuentro de estímulos desagradables o aversivos, por lo tanto, su tiempo de funcionamiento se mantendrá mientras que los estímulos percibidos sean de placer.

En los lóbulos frontales controla el flujo de información desde otras áreas del cerebro. Maneja sentimientos de gozo y refuerzo.

9. PRUEBAS O CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN MOTIVACIONAL.

- **Cuestionario de estrategias de aprendizaje y motivación. (C.E.A.M. II).**

Permite la evaluación de las estrategias motivacionales y factores de aprendizaje en adolescentes con edades comprendidas entre los 12 y los 18 años. Mide la motivación en los planes de acción que el alumno despliega de forma intencional (procedimientos, habilidades técnicas, estrategias y habilidades cognitivas, estrategias socio-afectivas y emocionales). Se evalúan cuatro estrategias y seis variables:

- Cuatro estrategias: de qué forma organiza la información, como establece relaciones, como se auto regula a sí mismo y se evalúa, y en qué medida desarrolla un aprendizaje superficial.
- Seis variables: valoración del aprendizaje y estudio, motivación intrínseca para el trabajo en grupo y para colaborar, la necesidad de reconocimiento, la autoeficacia y la atribución interna del éxito.

- **Escala de autoconcepto de PIERS-HARRIS.**

Se encargaría de medir el grado de desarrollo en el que se encuentra el autoconcepto y la autoestima fundamentalmente en

los adolescentes, ya que estas dos variables influyen de manera decisiva en su motivación, su desarrollo personal, su rendimiento en el trabajo, su grado de competencia, etc.

- **Cuestionario de Expectativas y Satisfacción en la universidad.**

Trataría de medir el grado de motivación del alumno a través de la evaluación de su satisfacción con referencia a una serie de aspectos relacionados con la universidad: satisfacción con la enseñanza recibida, con la metodología con la que se imparten las clases, con el ambiente, etc.

Asimismo, mide la motivación en base a evaluar las expectativas de inserción laboral que tiene con respecto a la carrera que ha elegido.

- **Escala atribucional de Motivación de logro.**

Está basada en la teoría atribucional de Weimer (las conductas vienen dadas por procesos cognitivos en los que intervienen directamente las emociones). Mide la motivación del alumnado en base a una serie de factores principales y demuestra la importancia de las atribuciones causales en la motivación.

- **TAT y TAQ. (Test de autopercepción temática de Murray y cuestionario de ansiedad).**

Se empleaban de forma conjunta para medir la motivación de logro en base a las diferencias entre ambas puntuaciones que el sujeto obtenida tras la realización de dichas pruebas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Atlantic International Univeristy. APA Style. Recuperado 15 de noviembre 2016, de <http://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional/pdf/tema%202.pdf>
- Cabrera, P. y Galán, E. (2003). "Satisfacción escolar y rendimiento académico". Revista de psicodidáctica, 14, 87-98.
- Cardenal, V. y Fierro, A. (sin fecha). Componentes y correlatos del autoconcepto en la escala de Piers-Harris. [en línea]. Extraído el 06/11/16. Málaga: Universidad de Málaga. Disponible en: <http://www.uma.es/Psicologia/docs/eudemon/investigacion/componentes%20y%20correlatos%20del%20autoconcepto.pdf>
- Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.(sin fecha). Evaluación del cuestionario CEAM. [en línea]. Extraído el 06/11/16. Madrid. Disponible en: <https://www.cop.es/uploads/PDF/2013/CEAM.pdf>
- García Bacete, F.J. y Doménech Betoret F. (1997). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar. Revista Electrónica de Motivación y Emoción, 1(0). Recuperado de <http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html>
- García Legazpe, F. (2004). Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora. Elaboración, aplicación y evaluación de un programa para la mejora de la motivación para el aprendizaje en alumnos de 1º de eso dentro del plan de acción tutorial (Tesis doctoral). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Alonso-Tapia/publication/38405727_Motivar_para_el_aprendizaje_desde_la_actividad_orientadora_elaboracion_aplicacion_y_evaluacion_de_un_programa_para_la_mejora_de_la_motivacion_para_el_aprendizaje_en_alumnos_de_1_de_eso_dentro_del_Plan/links/53e0bcf10cf24f90ff60aea3.pdf
- Gaxiola, K.G.G. (2015). Alteración de la emoción y motivación en el TDAH. Revista Gestión y Región. Universidad Católica de Pereira, 28. Recuperado de <http://biblioteca.ucp.edu.co/OJS/index.php/grafias/article/view/2922>
- Investigación Saludable. APA Style. Recuperado el 15 de noviembre 2016, de <https://investigacionsaludable.wordpress.com/hormonas-de-la-felicidad/>
- José María Valero García. (1989). La escuela que yo quiero. Méjico: Progreso.
- LosRecursosHumanos (2011). Resumen de las principales teorías sobre la motivación. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/resumen-de-las-principales-teorias-sobre-la-motivacion/>
- Meléndez, S. (2008). Sociología organizacional. Recuperado de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102056/SocOrg102056_html-exe_/22_la_motivacin_tipos_teoras_funciones.html
- Mesurado, B. (2008). Explicaciones psicológicas sobre la motivación y el sustrato neurobiológico que posibilita la misma. Instituto de Investigaciones Psicológicas, Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Universidad del Salvador, 7(19). Recuperado de <http://p3.usal.edu.ar/index.php/psico/article/view/1299>

- Pardo, A. y Alonso Tapia, J. (1990): Motivar en el aula. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma.
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto social: Revista de relaciones laborales, (9), 163-184.
- Vázquez, A. y Manassero, M^a A. (1998). “Validación de una escala de Motivación de Logro”. En Psicothema, 2 (10), 333-351. [en línea] . Extraído el: 06/11/16. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/169.pdf>