

LA MOTIVACIÓN

INTRODUCCIÓN.

La vida es fundamentalmente evolución, actividad y desarrollo. Todos estamos en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie constante de actividades. ¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas y nos inquietamos sin cesar? El estudio de la motivación, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas: ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuales son los determinantes que incitan?.....

Otro punto a destacar es que cuando hablamos de conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras una conducta instintiva no requiere "voluntad" por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN.

Para analizar las teorías de la motivación vamos a hacer una clasificación basándonos en los problemas que surgen en el tratamiento sistemático de la motivación y, también, en las formas en la que estos problemas han sido tratados por los especialistas. De esta manera podremos hablar de: teorías homeostáticas, teorías del incentivo, teorías cognitivas, teorías fisiológicas, teorías humanistas...Así pues vamos a tratar cada una de las corrientes por separado para ver si podemos encontrar datos fiables sobre la motivación.

Esquema del tema:

- Teorías homeostáticas:
- De la reducción del impulso.
- Motivación por emociones.
- Teorías psicoanalíticas.
- Teorías de incentivos.
- Hedonismo.
- Teorías cognoscitivas:
- Disonancia cognoscitiva.
- Teoría de las expectativas.
- Teoría de esperanza-valor.
- Teorías fisiológicas.
- Teorías humanistas.

MOTIVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES: Breve reseña.

La motivación en las organizaciones inteligentes constituye un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta. Este proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas: cognitivas en cuanto a las habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para

alcanzar las metas propuestas ; afectivas, en tanto que comprende elementos como la autovaloración, autoconcepto...

En este sentido, en el contexto organizacional los líderes valoran más el esfuerzo que la habilidad. En otras palabras, mientras uno espera ser reconocido por su capacidad (que es importante para su estima), en la organización se reconoce su esfuerzo...

Esto significa que en una situación de éxito, las autopercepciones de habilidad y esfuerzo no perjudican ni dañan la estima ni el valor que el líder otorga. Sin embargo, cuando la situación es de fracaso, las cosas cambian. Decir que se invirtió gran esfuerzo implica poseer poca habilidad, lo que genera un sentimiento de humillación. Así, el esfuerzo empieza a convertirse en un arma de doble filo y en una amenaza para los empleados, ya que éstos deben esforzarse para evitar la desaprobación del líder, pero no demasiado, porque en caso de fracaso, sufren un sentimiento de humillación e inhabilidad...

BIBLIOGRAFÍA.

- o Beltan Llera, J. ***Para comprender la psicología***. Editorial Verbo Divino (Estella-Navarra) 1988.
- o Birch y Veroff. ***La motivación: un estudio de la acción***. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España) 1969.
- o Campillo, J. ***Psicología de la educación***. Editorial Magis. Esp.
- o Child. D. ***Psicología para docentes***. Editorial Kapelusz.
- o Hilgard. E.R. ***Introducción a la psicología***. Ediciones Morata S.A. (Madrid) 1975.
- o Mc Teer. Wilson. ***El ámbito de la motivación (ambiental, fisiológica, mental y social)***. Editorial El Manual Moderno S.A. (México) 1979.
- o Zepeda F, ***Psicología Organizacional***, Pearson, 1999.