

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UFRO)  
CENTRO DE HERMENÊUTICA DO PRESENTE

## PRIMEIRA VERSÃO

ANO II, Nº60 - JULHO - PORTO VELHO, 2002  
VOLUME IV  
ISSN 1517-5421

EDITOR

**NILSON SANTOS**

CONSELHO EDITORIAL

**ALBERTO LINS CALDAS** - História

**ARNEIDE CEMIN** - Antropologia

**ARTUR MORETTI** - Física

**CELSO FERRAREZI** - Letras

**FABÍOLA LINS CALDAS** - História

**JOSÉ JANUÁRIO DO AMARAL** - Geografia

**MARIA CELESTE SAID MARQUES** - Educação

**MARIO COZZUOL** - Biologia

**MIGUEL NENEVÉ** - Letras

**VALDEMIR MIOTELLO** - Filosofia

Os textos de até 5 laudas, tamanho de folha A4, fonte Times  
New Roman 11, espaço 1.5, formatados em "Word for Windows"  
deverão ser encaminhados para e-mail:

nilson@unir.br

CAIXA POSTAL 775  
CEP: 78.900-970  
PORTO VELHO-RO

TIRAGEM 200 EXEMPLARES

EDITORA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

# PRIMEIRA VERSÃO

ISSN 1517-5421

*lathé biosa*

**60**



## CONSTRUCTOS MOTIVACIONALES EN EL CONTEXTO EDUCACIONAL

FÁTIMA APARECIDA MAIA QUEIROGA



Desde la década del 40 cobra interés y auge la temática motivacional, lo cual no supone que con anterioridad no se hubiera tratado el tema en Psicología. En la década del 60 se presentaron resultados de otro tipo de elaboración conceptual acerca de la motivación, particularmente de la motivación y satisfacción laboral, donde los eventos motivadores conducen al interés por el trabajo a causa de una necesidad del crecimiento y auto-realización.

En general la comprensión del papel del hombre en el trabajo, se evidenció también que la motivación y la satisfacción juegan un papel crucial en su desempeño y su interés por el trabajo. Como consecuencia, ha sido posible comprender por qué unas personas se desempeñan mejor que otras en el trabajo, por qué unas prefieren establecer relaciones de dirección y control sobre otras, o por el contrario, relaciones de carácter amistoso.

Diversos autores enfatizan que en la función de los directivos educacionales se incluyen aspectos como liderazgo, comunicación y la motivación. Estos aspectos demandan el desarrollo de habilidades conductuales que posibiliten elevar el nivel de influencia sobre los profesores, miembros de la escuela y colectivo, para lograr mejores niveles de participación, compromiso y con esto desempeños y resultados educacionales superiores y más eficaces.

Según Uribe (1982), el comportamiento en general y el desempeño ocupacional en particular se entienden como efecto o condición consecuente de la motivación.

Para Toro (1992), el comportamiento es una función de cierto número de variables entre las cuales figura la motivación. Cooper, (citado por Toro, 1992) en sus estudios dedujo que no se puede afirmar con certeza absoluta que dado un cierto patrón motivacional la persona exhibirá un determinado patrón conductual invariablemente. Pero se puede afirmar que cuando se presentan condiciones externas, en el trabajo, congruentes con las características motivacionales internas, de una persona y, a la vez, la organización refuerza los medios conductuales empleados por la persona para aproximarse a las condiciones motivacionales externas, es altamente probable que se presenten comportamientos propios de se obtener beneficios deseados en el trabajo y la eficacia organizacional.

El hecho obedece, entre varias razones, a que estos aspectos son dimensiones del mismo fenómeno motivacional. Con fines analíticos y de exploración se pueden discriminar y considerar separadamente pero ninguna de las dos dimensiones, con independencia de la otra, puede explicar satisfactoriamente la motivación. Un número impresionante de investigaciones se han orientado a determinar cuáles son los factores que motivan las personas ya que se trata de constructos motivacionales adquiridos y desarrollados a lo largo de la vida. Muchos teóricos han llegado a la conclusión de que los diferentes tipos de comportamiento requieren diferentes tipos de motivaciones.

Como en todos los fenómenos psicológicos, las diferencias individuales están presentes, las personas pueden diferir en cuanto a los medios que prefieren emplear para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

El comportamiento de las personas en la organización es intencional, está orientado a la obtención de metas o resultados. Por consiguiente, en la medida en que las organizaciones provean posibilidades directas o indirectas de obtener metas personales, en esa misma medida las personas estarán dispuestas a considerar su vinculación como miembro. Por su participación en la actividad organizacional el individuo recibe beneficios o retribuciones que le interesan y la satisfacción de varias necesidades.

Estudios comparativos han demostrado que escuelas que difieren significativamente podrán tener profesores con un perfil motivacional con diferentes índices en factores relacionados con el trabajo. Los profesores, cuando están motivados a obtener un cierto nivel de excelencia o la búsqueda de metas y resultados, tratan de idear formas más eficientes de hacer el trabajo, demostrando calidad en los resultados y proporcionando a la escuela un alto nivel de eficacia.

Prácticamente todas las teorías actuales sobre motivación para el trabajo reconocen el papel importante que juega la relación entre las condiciones motivacionales internas y las condiciones motivacionales externas.

Para Locke (1976), mientras las necesidades son objetivas por cuanto existen independientemente de lo que una persona desea, los valores son subjetivos en el sentido de que están en lo consciente (son estándares en la mente consciente o subconsciente). Mientras las necesidades son innatas (heredadas), los valores son adquiridos (aprendidos). Así, mientras todos los hombres tiene las mismas necesidades básicas difieren en lo que valoran. Mientras las necesidades los confrontan con los requerimientos de la acción sus valores determinan sus escogencias actuales y sus reacciones emocionales.

Rand (citado por Toro, 1992) propone que los valores tienen dos atributos básicos: el contenido o aquello que es objeto de deseo o de valoración y la intensidad o la fuerza con que algo es deseado o valorado. El concepto de valor entendido en los términos en que Locke y Rand lo consideran, describe mejor las variables que las teorías de la motivación definen como necesidad.

Por tanto cualquiera que sean los constructos motivacionales, si este no está de acuerdo con las expectativas del grupo, resulta contrario a la estrategia establecida, puede afectar las reacciones y motivaciones del equipo para alcanzar resultados educacionales productivos y cuando esta motivación está integrada en conjunto con los objetivos de la escuela, cuando todos la comparte, y siguen el mismo curso, entonces es el momento que se crea el ambiente educativo efectivo, donde cada integrante de la escuela siente que puede aportar ideas al logro de las metas de calidad.

## BIBLIOGRAFIA

Locke, E.A. **Nature and causes of Job Satisfaction**. Chicago, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976.

Toro, F. **Cuestionario de Motivación para el Trabajo**. Medellín, CINCEL Ltda, 1992.

Uribe, L. C. **Determinación de la confiabilidad y validez de una Prueba de Motivación para el Trabajo**, Medellín, U. San Buenaventura, 1982.

## VITRINE

**DIVULGUE:**

PRIMEIRA VERSÃO  
NA INTERNET

**<http://www.unir.br/~primeira/index.html>**

Consulte o site e leia os artigos  
publicados

**SUGESTÃO DE LEITURA**

**OLHARES SOBRE A AMAZÔNIA**

**MIGUEL NENEVE (org)**

Editora da Universidade Federal de Rondônia

**RESUMO:** O texto, como uma forma de virtualidade singular, como um holograma polidimensional, como uma atmosfera virtual, é um fluxo de múltiplos "universos" ligados a outros múltiplos "universos" além, antes, depois, dentro e a "universo" algum. A conexão entre esses "universos" não é objetiva, mas virtual. A ligação entre os múltiplos "universos" do texto se faz por um "buraco de coelho", como em "Alice no País das Maravilhas".

**SUMÁRIO:** Texto, autoria e fragmentação; História e virtualidade; Transcrição; Texto base; Pré-leitura; Pós-escrito.

**Áreas de interesse:** História Oral, Análise do Discurso, Filosofia, História.

**Palavras-chave:** Oralidade, Hermenêutica do Presente, Texto, História Oral.