La Automotivación

Teorías de motivación

Autoras: Carmen García de Leaniz y Olga Cañizares

Índice

Apuntes 3

5.1. Teorías de la motivación 3

5.2. Referencias bibliográficas 8

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

5.1. Teorías de la motivación

Este apartado te ayudará a hacer un recorrido por las diferentes teorías de la motivación. Hemos elegido algunas de ellas que refuerzan nuestra perspectiva desde la inteligencia emocional: cubrir necesidades y alcanzar metas. La de A Maslow, basada en necesidades universales, y la de David McClelland, que defiende que existen tres motivos o metas que queremos alcanzar, que nos mueven. Son motivos sociales de logro, de poder y de afiliación. Podrás encontrar muchas más si quieres profundizar en este tema.

Teoría de A Maslow

La teoría de Maslow muestra cómo las personas actuamos en función de necesidades universales y buscamos satisfacerlas. En la **pirámide de Maslow,** se distinguen cinco **grupos de necesidades** o motivaciones:

- **Fisiológicas**. Su cometido es garantizar la supervivencia: hambre, sed, frío, etc.
- **Seguridad**. Se encargan de mantener a buen recaudo las fisiológicas, lo ya conseguido. También nos protegen de peligros.
- **Afiliación** o pertenencia. Aparecen por nuestra necesidad de sentirnos apoyados por amigos o grupos sociales.
- **Reconocimiento**. Cuando ya pertenecemos a un grupo, queremos ser reconocidos, estimados, apreciados y respetados por otros. En esta necesidad, aparecerá la de liderazgo a medida que el grupo reconozca nuestros criterios.

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

- **Autorrealización**. Esta necesidad se pone de manifiesto de distintas formas en función de cada persona: para algunos son sus logros profesionales, para otros su labor de padres, etc. De cualquier forma, es una necesidad de trascendencia de nosotros mismos. Es una necesidad de ser cada capaz de ser todo lo que somos, lo mejor de nosotros.

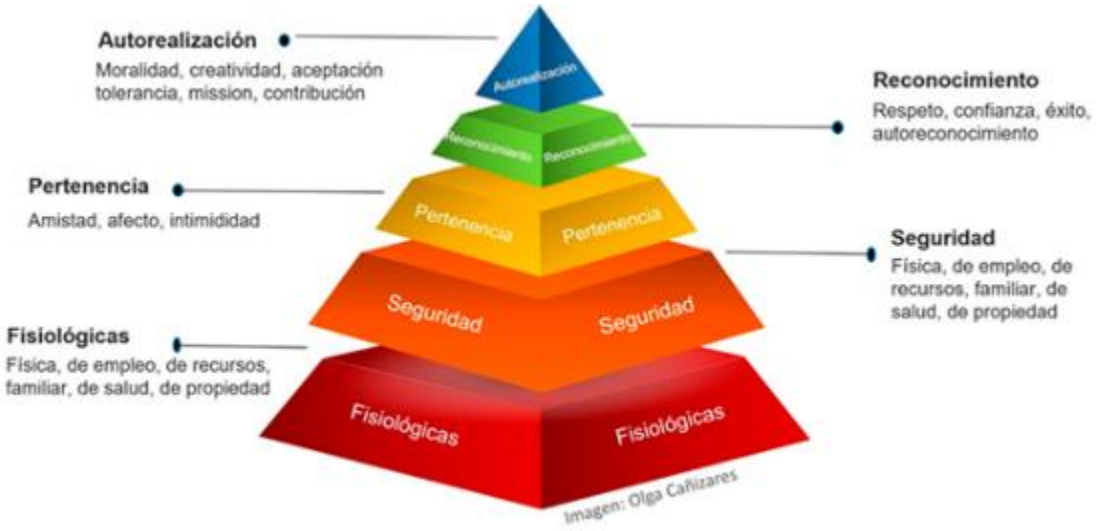

Figura 1. Pirámide de Maslow.

Es importante tener en cuenta algunas consideraciones con esta teoría:

- Una necesidad no nace hasta que no ha sido satisfecha la inmediatamente inferior.
- Debajo de cada deseo hay una necesidad por satisfacer.
- Las necesidades son universales y atemporales.
- Una vez cubiertas las dos primeras (fisiológicas y seguridad) no siguen creciendo.
- La de pertenencia y la de reconocimiento no se satisfacen del todo. No agotamos nuestra necesidad de pertenencia, aunque nos sintamos integrados en un grupo, buscaremos otros que nos ayuden a satisfacer la siguiente fase (reconocimiento).

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

- La necesidad de reconocimiento puede transformarse en conductas vanidosas y orgullosas, a veces incluso en soberbia. Es prácticamente imposible deshacerse de esta necesidad a no ser que tomemos conciencia de nuestro ego. Observa cómo muchos directores, ejecutivos de grandes y/o pequeñas empresas viven enganchados a ese reconocimiento de poder.

Teoría de McClelland

David McClelland[1] afirma en su libro *Estudio de la Motivación Humana* que son tres los motivos-necesidades que necesitamos satisfacer:

- **El logro:** nos empuja a plantearnos alcanzar objetivos elevados. Nos motiva para la acción, a los retos, a la lucha por el éxito y a la superación personal. Con la necesidad de logro abierta, nos convertimos en personas que:
  - Que quieren tener éxito.
  - Que presionan a otros.
  - Con altas capacidades que creemos que todos deben tener.

  Por este motivo, será importante asignar nuevas tareas que permitan a la persona sentir que progresa y que puede desarrollar sus habilidades dentro de la organización. Las personas, en general, estamos interesadas en desarrollarnos y aceptar responsabilidades:
  - Queremos tener éxito y recibir reconocimiento (Maslow).
  - Queremos comprobar que somos más hábiles de lo que mostramos en términos generales. De esta manera conseguimos confianza en nosotros mismos.
  - Queremos retos que nos hagan crecer y desarrollarnos personal y profesionalmente.

[1] **David Clarence McClelland** (1917 -1998). Lideró trabajos sobre las teorías de la motivación. Su obra más conocida es *Human Motivation* (1988), en la que desarrolla su teoría de las tres necesidades secundarias: Logro, Poder y Asociación.

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

- **El poder:** queremos responsabilidades, de ejercer poder e influencia en otros, en algunos casos de controlarlos, de tener impacto en las personas. La necesidad de poder nos provoca unas conductas determinadas:
  - Buscamos situaciones que estén orientadas a conseguir poder.
  - Priorizamos el poder como valor.

  Esta necesidad aparece por las siguientes razones:
  - Disfrutamos con las interacciones que nos ofrece una posición en una organización y pudiendo influir con nuestra perspectiva.
  - Necesitamos desarrollar habilidades de comunicación para transmitir nuestra visión, así como una alta capacidad de escucha para poder integrar en las decisiones las opiniones de otros.

  Sentimos dos tipos de poder:
  - **Poder personal:** influir en otros para conseguir autorreconocimiento.
  - **Poder institucional:** influir para conseguir los objetivos de la organización.

- **La afiliación:** como en Maslow; de pertenencia, de relaciones interpersonales, de interacción con otros, de formar parte de un grupo. Algunas de nuestras conductas para cubrir esta necesidad serán:
  - Querremos sentirnos aceptados por el entorno.
  - Aceptaremos las normas si ellas nos ayudan a conseguir la pertenencia.
  - Provocaremos relaciones de confianza.
  - Elegiremos más conductas de cooperación que de competición.

  Las razones por las que aparece esta necesidad:
  - Pasamos mucho tiempo en el trabajo y queremos tener buenas relaciones durante este tiempo.
  - Nos gusta ser aceptados por otros.
  - Tendemos a aceptar las normas en favor del bien común.
  - Preferimos la colaboración a la competición.
  - Queremos sentir que importamos y aportamos.

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

McClelland no especifica orden en estas necesidades, a diferencia de lo que asegura Maslow.

Motivación *vs.* emoción

Tratándose de inteligencia emocional, tenemos que relacionar la emoción con la motivación. La **motivación** afecta directamente a nuestras emociones y contribuye en positivo o negativo a la regulación emocional:

- Ambas nos activan, nos predisponen a la acción.
- La motivación provoca emociones.
- La emoción puede restar o añadir energía a las acciones que ha provocado la motivación. Debido a su función adaptativa facilita el desempeño de acciones motivadas, acercándonos o alejándonos del objetivo en función de que nos proporcione beneficio o perjuicio.

Juntas afectan a tres áreas fundamentales para la persona:

1. La **atención:** en función de nuestras motivaciones y emociones captamos una información u otra.
2. La **percepción:** nuestras motivaciones y nuestras emociones influyen en la forma de interpretar la información.
3. El **aprendizaje:** la motivación y las emociones influyen en el proceso de aprendizaje de habilidades y conocimientos.

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

Algunas diferencias fundamentales entre motivación y emoción:

Motivación	Emoción
Nos activa de forma general.	Se muestra con una reacción fisiológica concreta.
Hay diferentes factores que influyen en su activación: aprendizaje, relaciones interpersonales, factores hereditarios.	Está sujeta a valoración.
Su objetivo es alcanzar una **meta** y provoca la acción para conseguirla. Se vincula al futuro.	Aporta información necesaria para abordar la situación actual. Se vincula al presente.
Responde a carencias y/o necesidades que necesitamos para mantener nuestro equilibrio y/o bienestar.	Se produce por un estímulo interno o externo de forma subjetiva.
Orientan la conducta.	Informan sobre la mejor acción.

Tabla 1. Diferencias entre motivación y emoción.

5.2. Referencias bibliográficas

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396.

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad.* Ed. Díaz de Santos.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society.* Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana.* Madrid: Narcea.

Fernández-Abascal, E. G. (1999). *Psicología General, Motivación y Emoción*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, S. A.

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

Fernández, P. y Ramos, N. (2002). *Corazones inteligentes.* Barcelona: Editorial Kairós.

Valderrama, B. (2010). *Motivación Inteligente.* Editorial Prentice-hall.

© Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)