

## **Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje**

### **Historical rough outline on the main theories of motivations and its influence on teaching-learning process**

**Aliocha Batista Silva<sup>I</sup>; Maydel Gálvez Espinos<sup>II</sup>; Iliana Hinojosa Cueto<sup>III</sup>**

<sup>I</sup>Máster en Educación Médica. Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Instructor. Facultad de Ciencias Médicas "General Calixto García Íñiguez". La Habana, Cuba.

<sup>II</sup>Máster en Atención Integral a la Mujer. Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Instructor. Facultad de Ciencias Médicas de Ciego de Ávila. Ciego de Ávila, Cuba.

<sup>III</sup>Máster en Educación Médica. Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Instructor. Facultad de Ciencias Médicas 1. Santiago de Cuba, Cuba.

---

#### **RESUMEN**

El estudio que se presenta responde a una revisión bibliográfica en el área de la motivación en el proceso docente educativo, con el objetivo de reflexionar sobre el tema. La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que se infiere a partir de las manifestaciones de la conducta y esa inferencia puede ser acertada o equivocada. La motivación, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, determinan si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos o no, o sea, la motivación es un medio en relación con otros objetivos. El alumno es un sujeto activo del aprendizaje, si el aprendizaje es revelador, es que existe una actitud favorable por parte del alumno, lo que quiere decir que existe motivación, siendo este un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la

motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que el estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivante, proceso que en su esencia es muy complejo y por ello se hace necesario reflexionar y actualizar el tema en cuestión.

**Palabras clave:** Motivación, proceso de enseñanza aprendizaje, profesor, estudiante.

---

## ABSTRACT

Present study account for a bibliographic review of the motivation area of teaching-educational process and its main objective is to reflect on thus subject. Motivation isn't an observable variable but a hypothetical feature deduced from the behavior manifestations and that inference may be correct or incorrect. Motivation, together with intelligence and the previous learning, determine if students will achieve the expected academic results or not, or rather, the motivation is means related to other objectives. The student is a active subject of learning, if the learning is revealing, there is a favorable attitude by student and thus a motivation as a unitarian process. One of the more relevant features of motivation is to arrive to a determined and preexisting behavior of student and that behavior be related to its future, in other words, the professor make that student to control its own production and that learning be motivating, process that in its essence is very complex and thus it is necessary to reflect and update the subject in question.

**Key words:** Motivation, teaching/learning process, professor, student

---

## INTRODUCCIÓN

El término motivación proviene del latín *motus* que significa movimiento en el campo de la psicología, especialmente en la psicología experimental; se ha definido como la regulación interna, energética y directa de la conducta, que no es accesible a la observación, pero es deducida del análisis de los datos de la investigación experimental como concepto hipotético, que expresa precisamente, esa regulación.<sup>1</sup> Numerosas investigaciones han partido de la premisa de que la motivación, considerado agente tanto interno como externo del hombre, incide notablemente en todas sus acciones.

La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que se infiere a partir de las manifestaciones de la conducta y esa inferencia puede ser acertada o equivocada, es un factor junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que puede estar presente en el hecho de si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos o no, o sea, la motivación es un medio en relación con otros objetivos. El alumno es un sujeto activo del aprendizaje; si el aprendizaje es significativo, es que existe una actitud favorable por parte del alumno lo que quiere decir que existe motivación, siendo esto un proceso unitario.<sup>2</sup>

---

Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que el estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivante, proceso que en su esencia es muy complejo. Lo que se aprende ha de contactar con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada individuo difiere en su sensibilidad, preocupación y percepción y se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y en la medida en que la información que se le presente signifique algo para él. La motivación es multidimensional, pero refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento (Rivera Michelena N. Proceso enseñanza aprendizaje: Lecturas seleccionadas. Material de estudio de la Maestría de Educación Médica. La Habana, 2002). Existen muchas definiciones, pero se asume el criterio funcional de *Fernando Toro Álvarez*,<sup>3</sup> que expresa que "motivación es un constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida a un objetivo".

## TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN

Durante largos años, especialistas se han avocado al estudio de las motivaciones y muchos de ellos han coincidido en afirmar que para comprender el complejo proceso psicológico motivacional hay que partir de una serie de términos y principios, para ello se ha planteado un grupo de teorías importantes. El conocimiento de los aspectos que fundamentan cada una de estas teorías, permite al profesor mantener motivado al alumno (Ludwing, S. Recetario motivador "a la Herzberg". Compilación realizada por CONADI. Caracas: Consultaría y adiestramiento; s/f). Asimismo, resulta interesante cotejar su relevancia y valor situacional, de acuerdo con el tiempo y las circunstancias en las que fueron concebidas. El tema motivacional, además de ser interesante ha estado siempre presente en todas las épocas de la historia del hombre.

A continuación se presentan algunas de estas teorías que intentan explicar lo que es la *motivación*, algunas se relacionan entre sí, otras difieren en sus puntos de vista, pero todas contribuyen a que las generaciones actuales comprendan la importancia de este tema en el campo de la conducta humana y en especial en las ciencias médicas, donde el aprendizaje debe estar basado en altos valores motivacionales, que permita un modelo final del egresado adecuado para las necesidades de la sociedad que encarga.

*Kimble*<sup>4</sup> y *Mankeliunas*,<sup>5</sup> resumen los principales aspectos que caracterizan la teoría de *Hull*, psicólogo norteamericano, quien utilizó los experimentos del reflejo condicionado de *Pavlov* y otros investigadores, hizo hincapié en el proceso de condicionamiento, pero a la luz de nuevos y detallados conocimientos sobre las respuestas condicionadas, presentó un sistema de definiciones, postulados y teoremas con los que se podía cerrar el vacío que existía entre el condicionamiento y las formas más complejas de aprendizaje. Utiliza el modelo de la mecánica newtoniana; considera su método como hipotético-deductivo, por lo que utiliza el sistema deductivo para explicar los fenómenos del condicionamiento clásico; interpreta la ley del efecto de Thorndike, como reducción del impulso y considera el aprendizaje como un proceso gradual.

La teoría de *Hull*, se incluye dentro del grupo de las homeostáticas por tratar los asuntos relacionados con el equilibrio interno-externo del organismo, como vía para reducir la pulsión.<sup>4</sup> En este estudio se consideró importante presentar esta teoría, ya que sus aportes han contribuido a la elaboración y avances de la teoría

motivacional, lo que implica las aclaraciones en relación con el hecho de que no todas las necesidades humanas deben tener su origen puramente en lo biológico.<sup>6</sup>

Otra de las teorías de la motivación es la de *Tolman*, considerado un teórico cognoscitivo, que influyó en la psicología del aprendizaje en la década de los treinta. Su teoría concibe la interacción entre el ser y el medio. *Kimble* y otros investigadores,<sup>4,6,7</sup> resumen los puntos sobresalientes de su teoría.

*Tolman* considera el aprendizaje como la adquisición de conocimientos, describe los signos *gestalts* y propone que la ruta conduce del signo al significado, introduce el concepto de *Expectativa*, relaciona conocimientos y expectativas, considera la teoría de la expectación como una teoría del no refuerzo, diferencia el aprendizaje de la ejecución, sostiene que el condicionamiento es una forma limitada de aprendizaje. Este modelo contiene tres conceptos básicos, el sistema de necesidades, la matriz convicción-valor y el espacio de comportamiento inmediato y concreto. A partir de la teoría de la expectación, sus experimentos permiten una concepción más clara del concepto de aprendizaje. Según este teórico, citado por *Kimble*,<sup>4</sup> al parecer, en una secuencia de actos que conducen a una meta, el sujeto sigue los signos que marcan la ruta de la conducta que lleva hasta el significado o meta. Los términos *significado* y *meta* se refieren al reforzamiento en esta teoría. Los conceptos se mantienen vigentes en la concepción moderna de la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Otra de las teorías de la motivación que no puede pasar por alto es la teoría del doble factor de *Herzberg*; quien basa sus estudios tomando en cuenta el campo motivacional y su relación con el laboral. Se dedica al estudio profundo de las relaciones entre individuos e instituciones. Los aspectos más sobresalientes de su teoría se toman en cuenta, a partir de lo señalado por *Toro y Cabrera*,<sup>3,5</sup> y *Mankeliunas*.<sup>7</sup> Su experiencia se centra en el campo empresarial, donde considera que el trabajo es la actividad más importante del individuo, que a través del trabajo el hombre puede satisfacer sus necesidades sociales de autoestima y aprobación, donde el comportamiento individual está condicionado por la geografía del ámbito vital y la satisfacción e insatisfacción personal en el ámbito laboral se deben a factores motivadores e higiénicos.

Dentro del trabajo como actividad importante del hombre, señala el *logro* como el desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro, el trabajo mismo en tarea interesante y desafiante, el avance o crecimiento y la responsabilidad. Dentro de la satisfacción o lo contrario en el medio laboral, señala las políticas administrativas de la organización, la supervisión, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajos, el salario, la categoría y la estabilidad en el puesto.<sup>7-9</sup>

Sobre los criterios de *Herzberg*, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso, que es el primer elemento de la motivación, será generado internamente por el individuo, en lugar de producirse externamente y así el sujeto tendrá la sensación de que controla su ambiente. Por el contrario, si los factores higiénicos que operan en el ambiente de trabajo no producen motivación, su ausencia puede afectar la satisfacción por el trabajo, criterio que refuerza la necesidad de la vinculación del estudio con el trabajo.

Por su parte, en la teoría de las motivaciones sociales de *McClelland*,<sup>10</sup> la motivación está constituida por grupos de expectativas o asociaciones que se forman y crecen alrededor de las experiencias afectivas. Esta teoría se ubica dentro de las motivaciones humanas y específicamente en el campo de las motivaciones sociales. *McClelland* aplica sus hallazgos a la interpretación del desarrollo económico

mediante el trabajo en diferentes países, culturas y religiones; centra su teoría en el estudio de tres motivaciones sociales que considera relevantes, la motivación al *poder*, que no es más que la necesidad interior que determina la conducta de un individuo para influenciar a otro ser humano o a un grupo de ellos, esta se manifiesta a través de acciones que impliquen ejercer influencias, pueden ser acciones fuertes que afectan a los demás, tales como asaltos, ataques, persecuciones y represiones verbales; estos tipos de acciones niegan la relación afectiva. La segunda motivación social es la de *afiliación*, forma de conducta social que responde al impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otras personas.

La meta perseguida es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca, se muestra preocupación por gustar y ser aceptado o se dan señales de querer establecer, restaurar o mantener relaciones de afectos con otras personas. La tercera motivación social según *McClelland* es la motivación al *logro*, como la necesidad que manifiesta el ser humano de actuar en la búsqueda de metas realistas que lo satisfagan, por lo que realiza actividades en términos de calidad y excelencia. El trabajar continuamente por estas metas, lo lleva a trazarse nuevas opciones que le permiten escalar día a día posiciones diferentes dentro de su contexto social.<sup>10</sup>

El gran aporte de *McClelland*, con lo que coinciden varios investigadores, lo constituye la definición y el estudio en toda su dinámica de la motivación al logro, puesto que encuentra una metodología apropiada para medirla cualitativa y cuantitativamente, por lo que pudo, además, ampliar sus hallazgos gracias a la observación y medición de las otras dos motivaciones, la del poder y la de afiliación. Dentro de la misma corriente del enfoque de *McClelland*,<sup>10</sup> se encuentra el modelo de *Atkinson*,<sup>11</sup> quien centra sus estudios en los motivos que utilizan las personas en relación con el desempeño. Las características sobresalientes de su modelo se resumen, utilizando los reportes del propio *Atkinson*,<sup>11</sup> y *Mankelinas*,<sup>5</sup> en que trabaja específicamente con la motivación al logro, define un modelo lineal de la motivación, utiliza el término "incentivo" dentro del enfoque motivacional y plantea que el éxito y el fracaso se presentan en proporciones diferentes en cada individuo (Rodríguez A. Atribuciones sobre éxito y fracaso de *McClelland* y otros, en Brasil. Ponencia presentada en el primer Encuentro Venezolano sobre Motivación. Memorias EVENO IV, Barquisimeto; 2004).

Este modelo ha sido de mucha utilidad en las investigaciones de tipo cuantitativo, ya que ha permitido evaluar las dos tendencias y predecir conductas que pueden afectar la ejecución y el desempeño de las personas en determinada actividad. Además se considera que es importante incluirlo dentro de los estudios sobre la motivación por los elementos significativos que este autor ha aportado al tema. Pero esto trae consigo que se plantee la teoría de la Jerarquía de necesidades de *Maslow*.

Este autor, quién es uno de los principales exponentes del enfoque humanístico, considera que es importante estudiar la conducta humana a través de la parte sana del individuo, así como establecer las diferencias entre el comportamiento de los animales inferiores y el del hombre; el animal se comporta en su ambiente, mientras que el hombre lo trasciende y utiliza además del ambiente, un nivel sociocultural. Sostiene que los seres humanos son responsables de su propia evolución. Considera al individuo como un todo integrado (holístico), concibe las necesidades humanas organizadas jerárquicamente y plantea que el objetivo último de toda acción humana es la autonomía. Siguiendo estos planteamientos es que los programas educacionales en salud inicien con el aprendizaje de lo fisiológico a lo patológico y no viceversa.<sup>12</sup>

*Maslow* señala que esta inclinación, se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser; las personas autorrealizadas no dependen del mundo real, ni de otras personas para sus satisfacciones principales, dependen de sus propias potencialidades y recursos latentes para su desarrollo y crecimiento continuo.<sup>12</sup>

En una persona estas necesidades se pueden manifestar en el deseo de ser un padre excelente, en otras destacarse en un deporte, algunos lo manifiestan pintando un cuadro o inventando algo novedoso, el deseo de ser buen médico, buen profesional, buen estudiante. Lo que sí es una característica común de las necesidades de autorrealización es que su aparición es el resultado de la satisfacción de las necesidades fisiológicas y las de estima, amor y seguridad. Luego que es enunciada esta teoría, aparece el Modelo atribucional de la motivación de *Weiner*. Los elementos más representativos de este modelo se toman de la ponencia de Rodríguez (Rodríguez A. Atribuciones sobre éxito y fracaso de McClelland y otros, en Brasil. Ponencia presentada en el primer Encuentro Venezolano sobre Motivación. Memorias EVENO IV, Barquisimeto;2004).

Según *Weiner* (1985), la manera como las personas suelen atribuirse la responsabilidad por los hechos en los que participan, guarda mucha relación con la conducta del logro. Relaciona una estructura de pensamientos con una dinámica de sentimientos y acción; plantea que el éxito y el fracaso son vistos como una interpretación cognitiva y atribucional o ambas, donde las dimensiones de causalidad pueden estar fuera o dentro de la persona. Se coincide plenamente con lo planteado por *Flores* en su tesis, donde resume este modelo, que plantea que las causas responsables del éxito y del fracaso frecuentemente son la habilidad, el esfuerzo, la dificultad de la tarea y la suerte. Estas causas las agrupa en dos dimensiones, el *locus*: la causa se ubica dentro o fuera del individuo y la estabilidad: la causa cambia o no cambia con el tiempo.<sup>13</sup>

Las teorías aquí mencionadas y otras que también intentan explicar el proceso motivacional, presentan elementos de convergencias y divergencias que permiten comprender que la motivación, en su esencia, es un proceso complejo y dinámico que depende tanto de factores internos como externos, que ubicados dentro de un contexto específico pueden afectar la conducta del individuo en un espacio de tiempo determinado, pero que además y como aspecto muy importante, constituye una base científica poderosa para el enunciado de la Teoría sobre las Condiciones Motivacionales del Individuo, según *Toro Álvarez*,<sup>3,7,14</sup> cuyos postulados teóricos están dirigidos a resumir lo más importante de cada teoría enunciada anteriormente y lo más trascendente de su propia teoría.

*Toro Álvarez* se ha dedicado al estudio de las motivaciones en el contexto latinoamericano, especialmente en Colombia, que es su país natal y asesora equipos de trabajo orientados al desarrollo del recurso humano, tanto en Colombia como en otros países, dentro de los lineamientos de las nuevas corrientes del desarrollo organizacional. En naciones como Brasil, México, Puerto Rico y Venezuela se han aplicado sus principios y su Cuestionario de Motivación al trabajo (CMT) con un notable éxito, lo que significa la consolidación de *Toro Álvarez* en el campo de la psicología social e industrial contemporánea en América Latina.<sup>3,7,14</sup>

El mismo *Toro Álvarez*<sup>14</sup> y más recientemente, *Bedoya Orozco*,<sup>15</sup> sostiene que la motivación es la fuerza interior que dinamiza y energiza al individuo en dirección de una meta y unos resultados específicos. Extendiendo esta afirmación al campo académico y laboral en particular, asegura *Toro Álvarez*, que la motivación puede observarse en las acciones y ejecuciones de una persona, específicamente, es el

comportamiento en general y el desempeño ocupacional en particular, que debe ser entendido como un efecto o condición consecuente.

En tal sentido, el comportamiento es el efecto de dos tipos de agentes causales denominados Condiciones Antecedentes, que no son más que, las causas o prerequisites de la acción, tales como la deprivación, la saciedad y los estímulos o refuerzos positivos o negativos; en otras palabras, estas condiciones son las variables independientes del proceso motivacional. Ahora bien, estas condiciones se agrupan en tres categorías, las Condiciones Sociales, Culturales y Demográfica; los Factores de la Personalidad y las Condiciones o Características del Puesto de Trabajo. El segundo grupo son las condiciones intervinientes, conformadas por las habilidades y capacidades del individuo, conjuntamente con su riqueza experiencial, orientación laboral, expectativas y motivación. Estas se subdividen en cuatro categorías, los Conocimientos, las Habilidades, la Motivación y la Oportunidad.<sup>14</sup>

Ahora bien, estos dos procesos internos, que tienen un papel mediador en la determinación de las acciones, conllevan a la conformación y determinación del comportamiento; un desempeño específico y un comportamiento particular constituyen las condiciones consecuentes o efectos, las que a su vez se constituyen en algo que afecta a las personas o a las relaciones establecidas entre ellas, es decir, se convierte en una nueva condición antecedente que actúa sobre las actitudes, percepciones y motivaciones. *Toro Álvarez*<sup>7</sup> sostiene la existencia de tres tipos fundamentales de motivaciones o condiciones motivacionales y sobre la base de ellas desarrolla su trabajo y su cuestionario.<sup>14</sup>

El citado autor refiere las Condiciones Motivacionales Internas que son aquellas condiciones intrínsecas que posee todo individuo, que nacen de su yo interno y que le impulsan a seguir una determinada línea de acción y ejecución; señala *Toro Álvarez*, que no es posible comprender una condición motivacional interna sin tener en consideración el contexto, el medio externo que rodea a todo individuo o sujeto; estos dos aspectos son dimensiones del mismo fenómeno motivacional.<sup>14,16-18</sup>

La dimensión de las condiciones motivacionales internas, apunta el autor, describe los fenómenos que tienen lugar en el interior del organismo motivado; su relevancia radica en que tienen la capacidad de imprimir preferencia, persistencia y vigor al comportamiento humano dirigido hacia ciertos sectores del ambiente externo, a diferencia de las necesidades, los objetos externos revisten cierta importancia para las personas. Tales diferencias individuales de valoración justifican la creación de instrumentos que permiten, además de identificar la presencia o no de la variable, la intensidad o capacidad de influir el comportamiento en la dirección de ciertos objetos externos.<sup>14</sup>

Dentro de esta dimensión de condiciones motivacionales internas pueden distinguirse por lo menos tres categorías de variables: fisiológicas, psicológicas y psicosociales. Al primer grupo de variables fisiológicas, corresponden principalmente las necesidades de alimentación y oxigenación, así como también la sexualidad, el descanso y el abrigo; en conjunto representan verdaderas necesidades biológicas y su análisis puede realizarse con criterios biológicos, fisiológicos y psicofisiológicos. Cabe destacar, que estas necesidades son de carácter cíclico, se desactivan con la saciedad para reaparecer posteriormente. Las restantes variables, tanto psicológicas como psicosociales describen valores, motivos e intereses más que necesidades en estricto sentido biológico. Las condiciones motivacionales internas están dadas por cinco factores claves: el logro, el poder, la afiliación, la autorrealización y el reconocimiento.

Dentro de los medios preferidos para obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo, que como en todos los fenómenos psicológicos, se observan grandes diferencias individuales tanto en las condiciones motivacionales internas como en las externas, se desea determinar los valores o elementos que la persona atribuye a varios tipos de desempeño en relación con varios resultados o retribuciones deseadas. Estas condiciones se encuentran delimitadas por cinco factores: la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, la aceptación de normas y valores, la requisición y la expectación.

Dentro de las condiciones motivacionales externas se comprenden variables constituidas por eventos externos y otras personas o agentes; ambas coinciden en el hecho de contener variables externas al organismo, propias del contexto laboral u organizacional y del puesto de trabajo o área. Los factores considerados en esta variable son cinco también: la supervisión, el grupo de trabajo, el contenido del trabajo, el salario y la promoción.<sup>4,16</sup>

Estos factores motivacionales están presentes en el individuo en todo momento de su existencia, resultando más significativo a la hora de plantearse una actividad social que repercute en su rendimiento óptimo en el proceso de enseñanza aprendizaje, en este caso, establecido y ejecutado el objetivo de alguna actividad académica o escolar; es por ello, conveniente preguntarse ¿hasta qué punto la escuela alcanza los fines para los cuales fue creada?

En otras palabras, es necesario plantearse seriamente el problema del rendimiento en la escuela; este puede determinarse en función de varios criterios, pero el más aceptado por pedagogos, psicólogos escolares y otros especialistas en el campo educativo es en función del rendimiento académico alcanzado por la masa estudiantil.<sup>18,19</sup> La acepción general del término *rendimiento* se refiere a la utilidad o producción de una cosa en actividad, visto de esa manera, bien puede hablarse del rendimiento de una máquina, de un equipo técnico o de algún aparato en cuestión; pero cuando se hace referencias al rendimiento de la escuela o al rendimiento escolar, obviamente no se hace alusión a la escuela como institución, sino al aspecto dinámico del proceso educativo, es decir, a los sujetos del aprendizaje.

Científicamente, el rendimiento es un concepto físico en el que se pone en relación la energía producida por una máquina y la energía realmente utilizable de esa fuente. Bajo estas afirmaciones, el rendimiento académico, en principio, es concebido como un problema que solo se resuelve de forma científica, cuando se determina la relación existente entre el trabajo realizado por los docentes en interacción con sus alumnos por un lado y la educación, es decir, la perfección intelectual y moral lograda por estos, por el otro lado.<sup>9</sup>

Varios autores han definido el término *rendimiento*. *Borrego*,<sup>20</sup> lo concibe como el logro del aprendizaje obtenido por el alumno, a través de las diferentes actividades planificadas por el docente en relación con los objetivos propuestos previamente; por su parte, *Caraballo*,<sup>21</sup> lo define como la calidad de la actuación del alumno con respecto a un conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas en una asignatura determinada como resultado de un proceso de instrucción sistémico.

Pueden distinguirse, entonces, dos facetas en el aprendizaje como indicador del rendimiento académico e intelectual del estudiante, los conocimientos adquiridos y los hábitos que le permiten ejecutar con facilidad operaciones, por lo general de carácter intelectual; de allí se deduce que la inteligencia se manifiesta en el saber y en la aptitud para ejecutar trabajos intelectuales. En términos de rendimiento,

habrá que referirse a conocimientos y hábitos mentales, es decir, a un aprendizaje.<sup>9</sup>

Es inútil pensar que se pueda aprender sin esfuerzo. Para aprender hay que trabajar con rigurosidad en la comprensión del conocimiento y en su uso, único camino hacia la maestría de una disciplina o profesión. Aprendizaje y rendimiento según *Romero García*,<sup>18,19</sup> son lo mismo cuando la medida de este último representa válidamente aquel y refiere que, la relación inevitable entre el término rendimiento y evaluación en la vida del escolar, permiten visualizar el rendimiento de los alumnos, o sea que, el rendimiento no es más que el producto final de un sistema de evaluación.

La motivación constituye una explicación alternativa que puede brindar una interpretación, con no menos específica justificación que la interpretación tradicional. De esta manera, los puntajes en una prueba de rendimiento de estudiantes que tengan el mismo nivel de habilidad son diferentes en función de su motivación; la habilidad de un estudiante que no está motivado óptimamente será subestimada en la prueba.

Finalmente puede concluirse que la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional del proceso enseñanza aprendizaje, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del estudiantado, permitiéndoles sentirse mejor respecto a lo que hacen y estimulándolos a trabajar más para el logro de los objetivos que interesan a la organización. Así mismo, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el aspecto administrativo del proceso enseñanza aprendizaje. Mediante ella se pueden detectar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño del binomio profesor-alumno es la piedra angular para desarrollar con efectividad y éxito este proceso. Siempre es importante aportar al conocimiento general sobre las motivaciones y el proceso enseñanza aprendizaje, lo que puede contribuir a tener una asistencia médica más eficaz y una docencia más perfeccionada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sánchez A, Fumero, A. y Hernández, M. Habilidades interpersonales en universitarios: relaciones con ansiedad, motivación y estresores de la vida diaria. *Rev Psicologemas*. 2005;8:27-45.
2. Romero O. Motivación y Rendimiento del Estudiante y Evaluación al Profesor. Universidad Pedagógica Experimental "Libertador". Maracay: Universidad; 2005.
3. Toro F, Cabrera H. Motivación para el trabajo en un grupo de economistas. Colombia: Ediciones Gráficas Cincel Ltda; 2005.
4. Kimble G, Hilgard M. Condicionamiento y aprendizaje. México: Trillas; 1969.
5. Mankeliunas M. Psicología de la Motivación. 2da ed. México: Limusa S.A;1987.
6. Wasna M. La motivación, la inteligencia, el éxito en el aprendizaje. 4ta. ed. Buenos Aires: ediciones Kapelusz; 2004.

7. Toro F, Cabrera H. Motivación para el trabajo. La sociedad y sus evidencias contemporáneas. Colombia: ediciones gráficas Cincel Ltda; 1985.
8. Salas R. Estudio Correlativo entre Motivación y Evaluación de Desempeño [tesis]. Maracaibo: Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales; 2006.
9. Fernández O. Análisis e interpretación de la relación que existe entre los estilos de aprendizaje, la motivación de logro y la satisfacción en alumnos de formación inicial del profesorado en nuevas tecnologías. La Habana: Centro de Estudio para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Universidad de La Habana; 2006.
10. McClelland D. Informe sobre el perfil motivacional del venezolano observado en Venezuela. Fundación Venezolana para el desarrollo de actividades socioeconómicas. Caracas: FUNDASE; 1974.
11. Atkinson J W. An Introduction to MOTIVATION. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company, Inc;1964.
12. Rojas A, Corral R, Alfonso I, Ojalvo V. La Tecnología Educativa. El uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Educación. Tendencias Pedagógicas Contemporáneas. La Habana: Universidad de La Habana; 1995.
13. Flores C. Locus de control y su relación con el rendimiento académico en los alumnos del primer año del ciclo básico Simón Bolívar [tesis]. Caracas: U.P.E.L; 2005.
14. Toro F. Motivación para el Trabajo. Conceptos, Hechos y Evidencias Contemporáneas. Medellín: Cincel Ltda; 1985.
15. Bedoya M. Motivación, Trabajo y Éxito. Mérida: Editorial Venezolana, C. A.; 1995.
16. White RW. Motivation reconsidered: the concept of Competence. Psychological Review. 2005;66(5)297-333.
17. Núñez J, González J, García S. Motivación en el ámbito universitario: concepto de inteligencias, metas de estudio, elección de tareas y aproximación al aprendizaje. Rev Educ. 2006;15:310-360.
18. Romero O. Locus de Control, Clase Social y Rendimiento Académico. Laboratorio de Psicología. Universidad de Los Andes. Rev Psicolog Mérida. 2004;17:38.
19. Romero O. Motivación y Rendimiento del Estudiante y Evaluación al Profesor. [sitio en Internet]. 2005 [Actualizado 27 May 2005; citado 9 Jul 2006]. Disponible en: [www.c:pnud.org.ve/desarrollo local/vz informe/vz-informe-Amx 18,3 pdf](http://www.c:pnud.org.ve/desarrollo%20local/vz%20informe/vz-informe-Amx%2018,3%20pdf). CIET Internacional
20. Borrego R. Efecto de Tres Estrategias Instruccionales: Seminario, Conferencia del Docente y la Combinación de Ambas sobre el Aprendizaje de los Alumnos en la Disciplina Metodología de la Investigación [tesis]. Maracaibo: Universidad de Zulia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales; 2005.

21. Caraballo D. Efecto del Tiempo Requerido y de las Competencias Matemáticas Básicas en el Rendimiento de los Estudiantes de Física en el Sistema Instruccional Individualizado a Nivel Superior, basados en la Teoría de Weiner [tesis]. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2003.

Recibido: 24 de julio de 2009.  
Aprobado: 7 de enero de 2010.

*Aliocha Batista Silva*. Tulipán No. 354 e/Mariano y Vista Hermosa. Cerro. La Habana, Cuba.  
Teléf.: 6405599. E-mail: [aliocha.batista@infomed.sld.cu](mailto:aliocha.batista@infomed.sld.cu)