

Motivación y personalidad

Por Jorge A. Oriza Vargas © 133-2012

Motivación y personalidad son conceptos ampliamente tratados en muy diversa bibliografía; mucho se ha escrito sobre estos temas, desde su fundamentación psicológica, hasta sus importantes implicaciones en la actividad humana en las organizaciones. Diversos autores incluyen el tema de la motivación, como parte del estudio del comportamiento humano en el trabajo¹, y al respecto, el enfoque de las necesidades humanas definidas por Abraham Maslow es de los más conocidos. Sin embargo, en este artículo nosotros trataremos de explicar las relaciones entre ambos conceptos, con base en algunas ideas y fundamentos que se basan principalmente en los estudios realizados por otro psicólogo humanista, clásico de la teoría de la personalidad, que es Gordon Allport².

Empecemos estableciendo las definiciones aproximadas de los conceptos y luego aportaremos ideas sobre sus relaciones. La personalidad es: "*el patrón de comportamientos, y características psicológicas (valores y creencias, actitudes, hábitos, sentimientos, intereses y motivaciones), únicos y relativamente invariables de un individuo*" (Allport). Es decir, cada uno de nosotros tenemos un patrón de características que nos hace diferentes a los demás y mediante el cual nos identifican y se forman juicios sobre nosotros.

La motivación, por otra parte, es una palabra que tiene una etimología similar a la de emoción (motio, motere, movimiento); tiene que ver con *las fuerzas que interactúan con un individuo, o que parten de él, para iniciar y sostener su conducta y comportamiento, hacia determinados fines o propósitos*³

Motivación e inteligencia emocional, se relacionan precisamente, porque hay determinadas cosas que a cada uno de nosotros, nos suelen generar emociones positivas, pasión, interés, es decir, una fuerza emocional que Goleman define como *automotivación*⁴ y se incluye como atributo de inteligencia emocional; ya que significa la canalización o focalización inteligente, de nuestra potencia emocional.

Como vemos, esas fuerzas internas o externas que nos motivan, tienen diversos elementos generadores, de tipo psicológico, en el interior de cada uno de nosotros (nuestras preferencias, nuestros valores, nuestros intereses, nuestras metas y expectativas, etc.) o exteriores, como pueden ser los premios y recompensas para

¹ Ver por ejemplo, el trabajo de Keith Davis y John Newstrom, *Comportamiento Humano en el trabajo*, Edit. Mc Graw Hill, 10ª Edición, 1999.

² Se pueden consultar referencias a estos temas en el libro clásico de Gordon Allport, *La Personalidad*, Editorial Herder, 1966 (existen reimpressiones recientes), o por ejemplo, en el libro de Rogelio Díaz Guerrero y Rolando Díaz Lóving, *Introducción a la Psicología*, Editorial Trillas, 1996.

³ John Marshall Reeve, *Motivación y Emoción*, Edit. Mc Graw Hill, 1994, p.2-7

⁴ Goleman Daniel, *La Inteligencia Emocional*, Vergara Editor, 1995. P.11

lograr algo. Lo importante en la relación entre estos dos conceptos, tiene que ver con lo siguiente:

- a) Si bien, todos tenemos un conjunto de necesidades básicas, que suelen ser elementos motivadores para la gran mayoría de individuos, desde su alimentación, la sed y algunos otros factores biológicos, como la sexualidad, los factores de motivación internos, trascendentes, son diferentes para cada individuo.
- b) Con base en lo anterior, la motivación es dependiente de la personalidad del individuo (llamada por Alport, *Autonomía funcional de motivos*); es decir, personalidades diferentes, tienen motivaciones diferentes, en intensidad, propósito y duración del proceso motivador. Sobre todo, los grandes motivos, derivados de metas, intereses y objetivos importantes, derivados de cómo el individuo interpreta su propia misión personal en la vida; los motivos relacionados por ejemplo, con su vocación para el trabajo o realización personal, son diferentes en todos los individuos, porque dependen de sus propias personalidades.
- c) Como la personalidad de cada uno de nosotros, se forma por factores de temperamento, carácter, intereses, etc. que a la vez se forman y desarrollan con base en el contexto y circunstancias que cada quién ha vivido desde pequeño (familia, escuelas, cultura social, etc.); por eso, no nos pueden motivar necesariamente, las mismas cosas trascendentes que otras personas.
- d) Si aceptamos y entendemos bien las diferencias en las motivaciones que cada uno de nosotros pudiéramos tener, eso nos ayuda entonces a respetar a los demás en este aspecto tan importante, que tiene que ver con sus propias motivaciones; es decir, si a mi me motiva mucho escuchar música o incluso estudiarla, eso no significa que a todos les motive eso; hay quién decide ser religioso, pero también quién decide ser militar o policía y todos merecen nuestro respeto.

En el trabajo, los jefes y encargados de las políticas de personal, deberán entender que no a todos los trabajadores les motivan las mismas cosas, si bien los motivadores que afectan o inciden en sus necesidades, como el caso de los salarios y las prestaciones, seguramente motivan a la gran mayoría, sobre todo cuando son bien tabulados y calificados, con justicia y equidad; pero las principales conductas motivadas, como *el famoso compromiso*, no se obtienen con métodos simplistas; habrá que buscar de manera inteligente, las mejores formas para la motivación y el compromiso de las personas en su trabajo, respetando sus diferencias de personalidad. ¿No lo cree?



Asesoría en Desarrollo Empresarial y Familiar

Cualquier comentario u opinión, se agradece de antemano y se puede recibir en mi mail: iem@iema-oriza.com
NOTA: Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes.