

La motivación (1ª Parte)

Por Jorge A. Oriza Vargas © (8-2009)

La motivación, es uno de conceptos más importantes dentro del estudio de las variables del comportamiento en las organizaciones; particularmente, cuando se habla de los factores de la productividad que tienen que ver con las personas o los empleados de cualquier organización. No obstante, su relación con el comportamiento humano es más amplia que sólo relacionarla con la actividad laboral y con la productividad.

La palabra *motivación* tiene la misma raíz griega *motio*, o latina *movere*, que emoción; en ambos casos (emociones y motivaciones) estamos implicando movimientos (o comportamientos) de acercamiento o de alejamiento, con relación a algún objeto, persona, interés, o *motivo*. Sin embargo, una diferencia fundamental entre ambos conceptos, se relaciona con la naturaleza espontánea o instintiva de las emociones, que surgen como respuestas automáticas¹ o mecanismos adaptativos del individuo, a diferencia de las motivaciones, que como veremos, se generan por muy diversos factores, dependientes incluso de nuestra personalidad.

Recientemente (en comparación con las anteriores investigaciones sobre este tema), la motivación ha sido vista por Daniel Goleman² como una aptitud de la inteligencia emocional –la automotivación- generada por nuestra voluntad, y relacionada con el optimismo, hacia el logro inteligente de nuestros objetivos. Ser optimista y automotivarse, según este enfoque, implica además de tener una mente positiva, comprender las diversas formas por las que *nos movemos*, de acuerdo a nuestros intereses y valores, a nuestra personalidad, hacia el logro de nuestros objetivos y metas; aquellas cosas, aquellos propósitos hacia los que generamos un notorio interés y entusiasmo para conseguirlos. O aquellos que, por ejemplo, mueven nuestro interés y desempeño comprometido en nuestro trabajo, o en el ambiente laboral en el que nos desempeñemos.

Coincidente con el enfoque de Goleman, una de las recientes teorías de la motivación humana, relaciona a los *factores biopsicológicos*³, como fuentes de motivación del individuo. Es decir, el sistema límbico –generador básico de las

¹ Oriza Vargas Jorge A. La Inteligencia Emocional en el Matrimonio, Editorial Trillas, 1ª edición, 2004. P.34

² Goleman Daniel, La Inteligencia Emocional, Javier Vergara Editor, 1ª Edición en español, México 1995, p.104, 114

³ Referencia: John Marshall Reeve. *Motivación y Emoción*. McGraw Hill, 1994

emociones- es uno de los elementos básicos que disparan la energía, la pasión, el entusiasmo de los individuos, hacia diversos propósitos que conforme a su personalidad, encuentran satisfactorios o particularmente retadores.

Todos nos motivamos por *las cosas que nos gustan* y queremos alcanzar; varias de ellas están impregnadas de verdaderos impulsos emocionales. Conocer esto, y encausarlo inteligentemente es un atributo de inteligencia emocional que parte del autoconocimiento, y se deriva hacia la canalización y orientación de nuestras emociones de manera inteligente; pero es además, una forma de la llamada *motivación intrínseca* –que es aquella cuyas causas generadoras vienen desde adentro de nosotros.

Como podemos observar, la actual clasificación básica de la motivación, es precisamente: **motivación intrínseca** (generada por factores internos) **y motivación extrínseca** (generada por factores externos al sistema conductual).

Diferentes investigadores y psicólogos, nos han aportado diversos enfoques y áreas de investigación sobre la motivación en estos dos grandes grupos de factores. Revisando las propuestas de algunos de ellos, encontramos que al ser humano lo pueden motivar diversas necesidades: *fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estatus y de autorrealización* (Maslow); *de logro, de afiliación o de poder* (necesidades aprendidas según McClelland); o *de existencia, relación o crecimiento* (Alderfer). Éstas, son propuestas humanistas de las más conocidas. Sin embargo, encontramos otro enfoque, básicamente humanista, que aunque no es muy conocido, desde nuestra perspectiva es el más sólido, pues nos propone que cada quién tiene sus propios motivos, o fuerzas motivadoras, según su propia personalidad (Gordon Allport)⁴ e independientemente de algunos factores comunes que nos motivan a todos por igual y que tienen que ver con las necesidades básicas. Es decir, superadas las necesidades básicas, cada individuo según su propia cultura, intereses, valores o aptitudes, se motivará de manera diferente, en intensidad, duración, etc.

Este enfoque, denominado "*autonomía funcional de motivos*" es para nosotros mucho más rico que los tradicionales de Maslow, o McClelland (teorías de las necesidades), pues reconoce nuestra individualidad, y con ella nuestros propios valores, que como hemos sostenido en nuestro modelo sistémico del comportamiento⁵, son determinantes de nuestra conducta y como consecuencia, de nuestras formas individuales de motivación.

⁴ Rogelio Díaz Guerrero y Rolando Díaz Loving, *Introducción a la Psicología*, Editorial Trillas, 1991.

⁵ Oriza Vargas, Op.cit. p.15

En la segunda parte de esta cápsula, abordaremos algunas otras fuentes de motivación. Por lo pronto, le recomiendo hacer una reflexión sobre las cosas o factores más importantes que lo motivan; ¿tienen que ver con algunos factores como los que mencionamos?

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.

Otros temas en cápsulas siguientes: La motivación humana (parte 2), el liderazgo, el servicio, el trabajo en equipo.



Asesoría en Desarrollo Empresarial y Familiar

<http://iema-oriza.com>

Capacitación y asesoría en:

- Relaciones Humanas
 - Liderazgo
 - Desarrollo Organizacional

*Contenidos sustentados en
la inteligencia emocional y en los valores*

ARMONÍA Y PRODUCTIVIDAD PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS
