

CICLO MOTIVACIONAL

Cuando una persona no realiza un trabajo o no quiere hacerlo, puede haber muchas razones para ello. Es posible que se encuentre enfermo, que le falte habilidad, que esté desanimado o que sienta antipatía por quien le delegó el trabajo. Supongamos que esta persona está en óptimas condiciones físicas de realizar su labor, pero carece del **impulso** necesario para ello: si no queremos trabajar siempre buscaremos una excusa para justificar nuestra falta de voluntad.

El ser humano no es un objeto inanimado que solo se mueve por fuerzas externas, sino que hay en él una cantidad de fuerzas dinámicas que determinan su conducta. Estas fuerzas obedecen a ciertas necesidades básicas fundamentales; unas de orden biológico (sed, sueño, descanso, amor), otras de orden cultural (compañía, consideración, respeto, prestigio, comodidad, ilustración intelectual o artística, esparcimiento, etcétera). Cuando se satisface cualquiera de estas necesidades todo el individuo siente la satisfacción y esa satisfacción repercute sobre cada una de sus funciones, haciendo que el pensamiento sea más lúcido y dinámico.

Según algunas teorías existen dos factores que actúan como determinantes de la fuerza de un motivo, ellos son:

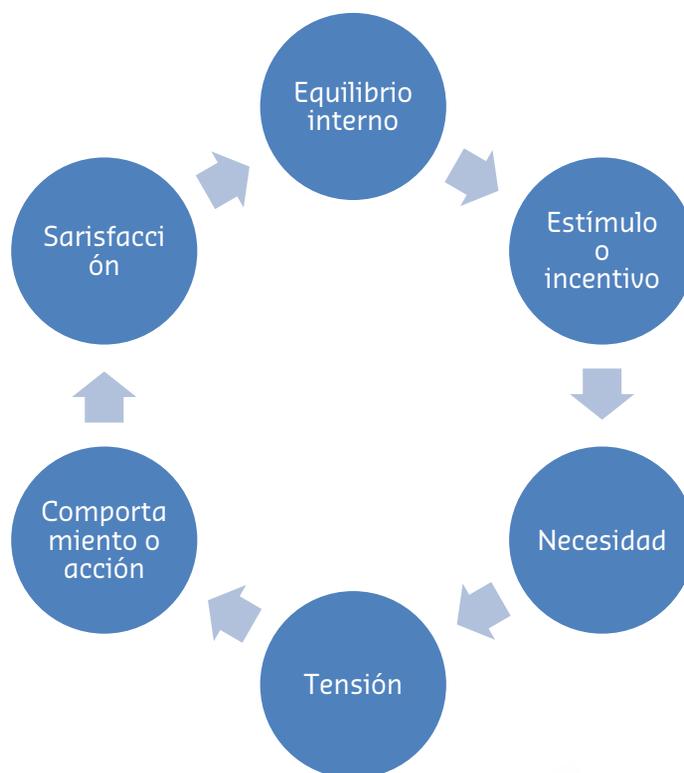
- La expectativa: probabilidad que percibe un individuo de poder satisfacer una necesidad de acuerdo con su experiencia.
- La accesibilidad: refleja las limitaciones que puede encontrar una persona en el medio para poder satisfacer una necesidad.

Una de las responsabilidades básicas de los administradores es **proveer la motivación necesaria** a sus colaboradores, ya que este es uno de los factores que limitan la consecución de los objetivos organizacionales y constituye el elemento indispensable para la generación de un clima organizacional agradable, facilitando las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y el espíritu de equipo.

Aunque el modelo básico de motivación sea el mismo para todas las personas, el resultado podrá variar indefinidamente, pues depende de la manera de cómo se

recibe el estímulo (que varía según la persona, y en la misma persona, con el tiempo), las necesidades (que también varían con la persona) y del conocimiento que posee cada persona.

La motivación de las personas depende en lo fundamental del **ciclo motivacional**, que se representa de la siguiente manera:



Desarrollando los componentes del ciclo motivacional, podríamos señalar:

- Equilibrio interno / homeostasis. En este punto existe un estado estable y constante, ocurren algunos cambios, pero son mínimas las fluctuaciones dentro de esa constancia.
- Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.

- Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Cuando un ciclo motivacional termina, generalmente surge otro que debe llevarse a cabo, por ejemplo, una nueva meta en el trabajo, una disciplina nueva por aprender o una nueva actividad por realizar.

Referencia:

Cueva Villalobos, Eudibiades. (2013) El liderazgo y ciclo motivacional en las instituciones educativas públicas del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, de la Unidad de Gestión Local de la Provincia de Tacna 2013. Tesis. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/365d8a1a-80f4-4b0d-bbcc-a73006d88ff5/content>