

LA MOTIVACIÓN HUMANA

De los factores internos que influyen en la conducta humana, daremos especial atención a la motivación. Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de qué lo motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de motivación, pues se utiliza en diversos sentidos.

De manera general, **motivo** es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En este aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona. Krech, Crutchfield y Ballachey explican que:

“los actos del ser humano están guiados por su cognición -por lo que piensa, cree y prevé-. Pero al preguntarse el motivo por el que actúa de cierta forma, surge la cuestión de la motivación. La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca una meta determinada, para cuyo alcance el ser humano gasta energía”.

En ese sentido, existen tres premisas que explican la conducta humana:

1. La *conducta es producto* de estímulo externos o internos. Existe una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como el ambiente influyen decisivamente en el comportamiento de las personas.
2. La *conducta es motivada*, es decir, en toda conducta humana existe una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, sino que siempre se orienta y dirige a un objetivo.
3. La *conducta está orientada a objetivos*. En todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad, tendencia, expresiones con que se designan los motivos de la conducta.

LA MOTIVACIÓN HUMANA

Con esas suposiciones, podemos ilustrar que la conducta no es espontánea ni está exenta de finalidad: siempre hay un objetivo explícito o implícito que la explica.

Aunque el modelo básico de motivación sea el mismo en todas las personas, el resultado varía indefinidamente, pues depende de la percepción del estímulo (varía de una persona a otra y con el tiempo en una misma persona), de las necesidades (que también varían de una persona a otra) y de la cognición de cada quién.

Referencia:

Chiavenato, Idalberto. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones México. McGraw-Hill Interamericana. Décima edición.