

# ***Sobre la importancia de la motivación en el ámbito personal, estudiantil y profesional***

por Rodrigo Bastías Curivil

## ***1.- Sobre la importancia de la motivación...***

*“Motivación”, es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona<sup>i</sup>.*

Siempre ha sido importante esto en diversos ámbitos, sobre todo para mantener la constancia del trabajado frente a su puesto laboral, aunque esto en sí ha sido algo de reciente estudio<sup>ii</sup>. Dada la reciente formación de la psicología en el siglo XX y el desarrollo más elaborado de teorías humanistas al respecto<sup>iii</sup> y la construcción sobre el individuo en diversas etapas de su vida.

Para los planteles educacionales que estudiante esté motivado es y debiera ser base, puesto que hay estudios que sostienen que *la motivación influye más en nuestro desempeño en matemáticas que nuestro cociente intelectual<sup>iv</sup>*. Además, *“todos quienes escogen entrar a la universidad, sienten el entusiasmo de conectarse con el aspecto interno que les permite ir manifestando para su vida lo que desean, es decir, se conectan con el deseo y la posibilidad cierta de hacer realidad sus sueños”<sup>v</sup>*.

En el caso de los empleadores, su interés esta más focalizado por el aumento de la productividad y competitividad de su empresa frente a otros en el mercado, y en la otra vereda, los trabajadores ven que sus necesidades sean cubiertas de alguna manera por el primero.

## ***2.- Sobre el reconocimiento personal.***

El reconocimiento personal es parte de que el individuo se sienta motivado a realizar una acción o un trabajo, es parte del mecanismo de recompensa de los cerebros homínidos como de otras especies de animales, por ello se debe reforzar y cito: *“La motivación está muy relacionada con el sistema de recompensa, ya que se encarga de dirigir el comportamiento hacia el cumplimiento de objetivos y la obtención de recompensas. De esta forma, el individuo realizará unas u otras acciones según le acerquen o alejen a dicha recompensa.”<sup>vi</sup>*

*2,1 y 2,2 .- En cuanto a mi persona... El reconocimiento personal parte por mejorar los entornos de aprendizaje y entornos laborales, en este ultimo y debo decir por experiencia propia, que mejorando y estimulando la cualificación del personal para alivianar la carga de los ya cualificados para “x” labor. Además de incentivar la profesionalización de los más capacitados e incentivarlos económicamente ayudaría a su retención aparte de combatir la “apatía y desgano” dentro del mismo entorno.*

### 3.- Sobre el proyecto de vida y metas personales como sustento.

Victor H. Vroom (1964) define la motivación como un proceso que rige las elecciones entre formas alternativas de actividades voluntarias, un proceso controlado por el individuo. El individuo toma decisiones basadas en las estimaciones de qué tan bien los resultados esperados de un comportamiento dado van a coincidir o eventualmente conducirán a los resultados deseados. La motivación es un producto de la expectativa del individuo de que cierto esfuerzo conducirá al desempeño deseado, la instrumentalidad de este desempeño para lograr un cierto resultado, y la conveniencia de este resultado para el individuo, conocido como valencia.<sup>vii</sup>

Ahora bien, sobre este en el “proyecto de vida”, pienso que la expectativas de acuerdo a las metas que uno se plantea tienen que ir acordes al objetivo siempre y cuando estas sean “aterrizadas” por decirlo de alguna manera. En parte para que puedan cumplirse *logros de primer y segundo nivel, instrumentalidad y valoración*, para que de una determinada “Expectativa”<sup>viii</sup>

3,1.- Volviendo al ámbito personal puedo dar ejemplo de que es lo que pasa cuando la expectativa es demasiado alta:

Era estudiante de Ing. Civil Mecánica en la UTEM pero deserté en el transcurso de la carrera, y no tanto por que no fuese capaz, más bien, por desconocer mis necesidades de seguridad y “de pertenencia” lo cual truncaba la de estima y por consiguiente, la de autorrealización.<sup>ix x</sup> Extrapolando a la “Teoría la expectativa”, aunque sea un poco burdo, la suma de cada una de esas pequeñas variables no eran capaces de sostener dicha motivación.

3,2.- Actualmente trabajo en una gelateria, en la cual traté de ascender como “maestro heladero”, pero mis superiores más directos no requerían ni consideraban en dicho instante subir a alguien a dicho oficio, cuando ya consideraron subir a alguien yo estaba en otro local y con un cargo de menor responsabilidad “acomodado” y ya había desestimado la posibilidad de ejercer dicho ascenso. Esto también podría entenderse una suma “incapaz de sostener la motivación”.

### 4.- Sirve trabajar motivadamente?

Sin lugar a dudas es real, aunque quizá no en la forma mas tradicional de verlo, “para se feliz en el trabajo primero hay que tenerlo”.<sup>xi</sup> Y es que según Juan Hunt<sup>xii</sup> “tener un empleo digno, que permita trabajar en condiciones de seguridad, con los derechos protegidos, la salud, la formación adecuada. No tener eso es estar, desde luego, lejos de la felicidad”.<sup>xiii</sup>

4,1.- Mi experiencia en el ámbito cognitivo fue en la UTEM, en el ramo de álgebra en el cual no me desempeñaba muy bien. Este profesor no solo nos motivaba con palabra agradables, mas bien, nos hacia sentir partícipes de la clases al punto de no usar siquiera la sala e íbamos a la cafetería a estudiar y tomar desayuno. Era muy insistente en realizar preguntas sobre si comprendíamos la materia y que hiciéramos ejercicios entre nosotros y cosas similares. Recuerdo que en una de las pruebas por haber sacado un 6,1 me bajó la nota, alegando que podría haber sacado más y que me equivoqué en cosas muy absurdas como los signos y demás. El texto que escribió junta fue: “por gil”.

Debo decir que aprobé dicho ramo.

4,2.- En el emocional... Supongo que este se refiere en el plano profesional... Fue en el McDonald's, en el turno nocturno, donde generalmente siempre trabajan 4 personas y me despacharon al área de armado, digamos que era el lugar más complicado porque es donde se trabaja más... El asunto es que otros superiores no me tenían fe para dicho puesto salvo uno en ese turno. No se como pude sacar adelante todos los pedidos, más aún siendo fin de mes, todavía me parece bastante increíble y curioso que con un simple "vamos, tu puedes!" dicho por la persona y en momento correctos puede hacer maravillas.



Sobre la importancia de la motivación en el ámbito personal, estudiantil y profesional by [Rodrigo Elías Bastias Curivil](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional License](#).

Creado a partir de la obra en <https://github.com/kurivil/Textos-Academicos>.

- i [RAE sobre "motivación"](#)
- ii El estudio sobre motivación data con la “*Teoría de Jerarquía de las Necesidades*”, propuesto por Maslow en 1943 y publicado en 1954, aunque algunos sugieren que fue René Descartes en 1622.
- iii El “yo” en psicología, véase como introducción: [Wikipedia, el "yo" en psicología](#)
- iv <https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cdev.12036>
- v Patricia Pérez Marinkovic, [Guía de apoyo psicológico para universitarios. Motivación: El factor esencial del éxito.](#) P. 79. USACH.
- vi Gonzalo Mantero Suárez, [Sistema de recompensa del cerebro y neuronas del placer.](#) P. 3. Universidad de Sevilla
- vii Stephen E. Condrey, *Handbook of Human Resources Management in Government, Second Edition (2005).* P. 482.
- viii **Expectativa:** (Vroom). *Termino que se refiere a la creencia del individuo acerca de la probabilidad subjetiva de que a una determinada conducta seguirá un resultado particular. En otras palabras, las expectativas son la probabilidad de que algo ocurra como consecuencia de una conducta.*  
Material de apoyo: ["Teorías de proceso"](#), P. 13.
- ix Uso de las definiciones de “Jerarquías de necesidades de Maslow”, Material de apoyo: ["Teorías de contenido"](#), P. 8.
- x Uso de las definiciones de “Jerarquías de necesidades de Maslow”, Material de apoyo: [Diapositiva "motivación"](#), P. 15.
- xi Carmen Morán Breña, [Diario EL PAÍS, España, 26 de abril del 2010.](#)
- xii Juan Hunt, director del buró de la OIT en España por los años 2000 y 2011.
- xiii Carmen Morán Breña, [Diario EL PAÍS, España, 26 de abril del 2010.](#)