



Documento elaborado por la Docente Elizabeth Martínez Medina
Programa: Técnico Laboral Auxiliar en Recursos Humanos
PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN

La motivación no es un acto o una acción sino un conjunto de acciones y un proceso que refleja la personalidad de la persona. Las creencias de una persona configuran sus motivaciones. Por ejemplo, para una persona religiosa es posible que su motivación sea la de salir adelante según los mandatos de su religión y para una persona no creyente, sea el demostrar a sus superiores que es un gran empleado. Estudiando la personalidad del individuo, se puede saber mejor de qué manera motivarle, algo muy importante para la dirección de recursos humanos.

Dentro del ciclo de la motivación laboral, el primer punto a evaluar es la personalidad del individuo. Hay indicios de la personalidad que pueden servir de pauta para saber si esa persona se moverá hacia una motivación adecuada independientemente del estímulo que reciba, tanto si se le regaña como si se le elogia. La persona que desea el éxito, sea lo que sea que se le diga, es bastante probable que siempre trabaje para hacer las cosas mejor. Así, existen personas que ven la adversidad como oportunidades de mejorar y de demostrar sus capacidades. Otra de las características personales que influyen en la motivación es la responsabilidad. La responsabilidad representa la capacidad de elegir dentro de un conjunto de alternativas, la que es mejor. El entusiasmo también se hace presente en el análisis. Una persona entusiasta tiene más posibilidades de sentir interés por lo que tiene que hacer en el trabajo, esta persona podrá aprovechar ventajas como tener más funciones y mejores salarios y se podrá sentir apreciado en la empresa.

Motivación tiene dos significados: (1) estado interno que conduce a esforzarse por alcanzar un objetivo y (2) actividad realizada por una persona para lograr que otra haga algo. A menudo pensamos que el gerente o líder es quien trata de motivar a los miembros del grupo, pero en el ambiente de trabajo hay muchas personas que necesitan motivar a otros. A fin de llevar a cabo su trabajo, la gente debe motivar a las personas bajo sus órdenes, a los compañeros de trabajo, supervisores o clientes. Por ende, desarrollar habilidades relacionadas con la motivación le ayudará a realizar una mayor cantidad de trabajo del que le sería posible hacer, si dependiera tan sólo de la bondad y espíritu de equipo de los demás.

El principio fundamental de la motivación humana es el interés propio. Este principio se conoce como “¿qué gano yo con ello?”

Existen muchas clasificaciones diferentes de las necesidades de los empleados, aunque muchas de ellas comparten varios elementos. De acuerdo con una de las clasificaciones más aceptadas, 99% de los empleados se sienten motivados por una de las siguientes necesidades:

1. La necesidad de tener éxito: Los empleados que sienten una gran necesidad de tener éxito buscan satisfacerla esforzándose por hacer un buen trabajo. Desean aplicar su talento para alcanzar el éxito y obtienen una gran satisfacción de lograr algo por el simple hecho de lograrlo.
2. La necesidad de poder: Los empleados que sienten una gran necesidad de obtener poder logran gran satisfacción al influir y controlar a otros y aspiran a ser ejecutivos. A estos empleados les gusta dirigir y persuadir y estar a cargo de recursos tales como el presupuesto.
3. La necesidad de pertenecer a algo: Los empleados que sienten una gran necesidad de pertenecer a algo obtienen gran satisfacción al interactuar con otros, formar parte de un grupo y crear amistades. Estos empleados también se sienten motivados para evitar tener que trabajar solos durante mucho tiempo.
4. La necesidad de autonomía: Los empleados que sienten una gran necesidad de autonomía buscan libertad e independencia, tal como tener la responsabilidad casi exclusiva de un proyecto. Estos empleados también se sienten motivados para evitar tener que trabajar en equipo durante largos periodos. Muchos representantes industriales de ventas (los que les venden a las compañías) tienen una gran necesidad de autonomía.
5. La necesidad de ser tenido en gran estima: Los empleados que tienen una gran necesidad de ser tenidos en alta estima desean sentirse bien con ellos mismos y, en gran medida, juzgan su propio valor sobre la base del reconocimiento y los elogios que reciben de los demás.
6. La necesidad de seguridad y protección: Los empleados que tienen una gran necesidad de seguridad y protección buscan seguridad en el empleo, un ingreso estable, un buen seguro médico y dental y estar libres de riesgos en el lugar de trabajo.



Documento elaborado por la Docente Elizabeth Martínez Medina

Programa: Técnico Laboral Auxiliar en Recursos Humanos

7. La necesidad de justicia: Los empleados que tienen una gran necesidad de justicia se interesan por un trato justo. A menudo comparan sus horas de trabajo, responsabilidades laborales, salario y privilegios con los de sus compañeros de trabajo y se sentirán desalentados si ven que sus compañeros reciben un mejor trato.

Fuente de datos: Varios autores