

**FACTORES INTERNOS DEL SER COMO EJES PROPULSORES DE LA
MOTIVACIÓN**



AUTOR

LINA MARCELA MERCHÁN GALINDO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Director:

HENRY MONTOYA MONTOYA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, 11 ENERO 2022**

FACTORES INTERNOS DEL SER COMO EJES PROPULSORES DE LA MOTIVACIÓN

Introducción

Mucho se ha investigado acerca de la motivación en todos los niveles académicos, laborales y sociales, especialmente, sobre el efecto inspirador en grupos y en organizaciones o como factor determinante del crecimiento y liderazgo en las personas. Sin embargo, se plantean algunos interrogantes que buscan analizar el verdadero motor de la motivación que permite definir su aprendizaje y valor inspirador en los grupos.

Para determinar las condiciones prevalentes sobre el ejercicio de la motivación como una habilidad adquirida o aprendida y que puede tener un efecto inspirador entre los demás, se hace necesario indagar diversas teorías y estudios recientes sobre el concepto en sí y su forma de expresión. Al respecto se presenta la siguiente tesis exploratoria que promueve este trabajo investigativo que propone poner en discusión si *son los factores internos del ser los que impulsan el verdadero desarrollo de las habilidades de motivación e inspiración que pueden ser transmitidos a los equipos.*

Este análisis se presenta a continuación en una búsqueda por los principales autores destacados en el tema y los estudios realizados en los últimos años de tal manera que se pueda sustentar la tesis planteada.

Fundamentos teóricos sobre la motivación.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la motivación es un “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.” (RAE, 2020), definición que tiene relación con palabras como motivar, acción,

impulsar, lo cual muestra la influencia directa de los factores propios del ser como causantes principales de la realización de una acción en pro de un resultado.

Autores clásicos como Abraham Maslow (1991) la definen como un aspecto intrínseco del ser, el cual está generado por un impulso fisiológico y comportamiento en busca de consumación el cual sirve también para otras necesidades sociales, mientras que para Montfort et al. (2005) corresponde a un proceso multicausal, dinámico, interno, que refleja las razones por las cuales una persona puede actuar según la situación que enfrenta en determinado momento. Benavides (2004) afirma que la palabra motivación deriva del latín *motus*, lo que mueve, es decir, aquellos factores internos y externos que mueven a la persona para actuar de una determinada manera; para Garduño y Organista (2006), es una fuerza que provee energía, dirección y provoca acción en el individuo.

Investigaciones relacionadas con el impacto de la motivación en el ámbito laboral, concluyen que los factores internos y externos involucran un beneficio para la persona, a su vez para la organización, dado que la motivación laboral es una de las herramientas más usadas en las organizaciones para aumentar la productividad, sin embargo, estos estudios consideran que ambos elementos deben ir asociados como parte del éxito esperado, pues no hay motivación de grupo si no hay satisfacción individual. (García C., Londoño B., & Ortiz P., 2016).

Según Fernando Toro en su método denominado cuestionario de motivación para el trabajo (1992), el carácter cognitivo y afectivo permiten a las personas evidenciar sentimientos de agrado o desagrado frente a situaciones diversas en su entorno social; por otro lado, Maslow en su libro *Motivación y personalidad* (1991), establece varias premisas relacionadas con la necesidad del individuo, en primer lugar que es un todo y organizado, es decir, que si hay motivación es completa y no una parte de él, así mismo, hay unas jerarquías

en las necesidades del hombre basadas en sus prioridades, desde las fisiológicas hasta las de autoestima, también fundamentadas en los deseos o fines para lograr algo.

En pocas palabras, Maslow concluye que el ser humano nunca está satisfecho, lo cual justifica la tesis de que antes que la motivación o inspiración a otros, es necesario que se logre una motivación y satisfacción personal. En este sentido, se puede afirmar que no existe una motivación laboral o de equipo, si no hay una satisfacción de las necesidades básicas que tiene el individuo, razón por la cual las organizaciones deben analizar y trabajar en primer lugar en la lista de jerarquías motivacionales del empleado.

En común estos autores concuerdan en que la motivación como característica fundamental del ser humano, es un impulso interno que genera acciones sobre la persona para la búsqueda de satisfactores hacia el logro de una necesidad o una meta, sin embargo, en la actualidad también se relaciona el estudio de la motivación hacia el impacto organizacional o laboral, como factor esencial para el logro de metas corporativas; por otro lado, se considera necesario avanzar en el estudio y desarrollo de la habilidad de automotivación de la persona como talento y capacidad para inspirar la acción en los grupos y en el entorno en que se desarrolla, tal vez en el logro del éxito personal para posteriormente impactar en la vida de otras personas.

Pero el estudio de la motivación va más allá del análisis de las necesidades personales y Maslow las clasifica en una pirámide con el fin de ordenarlas según las prioridades. En la base, se identifican las necesidades prioritarias de la vida como el alimento, bebida, sueño, sexo, en general dependientes de la condición humana. En el siguiente nivel se encuentran la seguridad como una condición básica de supervivencia como la vivienda, la salud, la educación, el dinero, es decir, generan protección a la persona. (Maslow, 1991, pág. 26)

En el tercer escalón de la pirámide se encuentra la necesidad de amor y sentido de pertenencia, en la cual el ser humano requiere de un sentido de familia, amigos y dependencia de las relaciones humanas, mientras que en el cuarto nivel se encuentra la necesidad de reconocimiento en la que se busca el éxito, el respeto, mejorar la autoconfianza en lo que se hace y es como ser humano. Finalmente, en la pirámide se encuentra la necesidad de autorrealización en la que el individuo busca ser lo que es capaz de ser, siendo auténticos y apasionados.

Otra teoría sobre la motivación es la de existencia, relación y crecimiento expuesta por Clayton Alderfer, el cual reclasifica las necesidades expuestas por Maslow en tres categorías, dejando como existencial la primera que cubre las necesidades fisiológicas y de seguridad, así mismo, la de relación, que exige de las relaciones interpersonales como elemento satisfactor de la dependencia entre los miembros de la sociedad y una tercera de crecimiento para mostrar las necesidades de desarrollo personal. (Naranjo P., 2009).

La teoría que expone la motivación al logro, propuesta principalmente por McClelland (citado por Hampton, Summer y Webber, 1989) señala tres motivadores claves en el individuo: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. En la primera, el sujeto presenta algunas características: asumir responsabilidades, fijarse metas, retroalimentarse, y hacer bien las cosas, principalmente se centra en la tarea, y no en su habilidad lo que hace que se busquen estrategias para su logro. Este quizá es uno de los principales condicionantes del desarrollo de una habilidad para automotivarse y autorregularse que genera mejores resultados en los individuos. (Naranjo P., 2009).

La teoría de las expectativas es Vroom (1964) presenta tres variables para el desarrollo de la motivación: la valencia como valor que el sujeto le imprime a una actividad y el deseo o interés que tiene en realizarla, las expectativas y la instrumentalidad, las cuales

se considera que, si no tiene algún impacto, no valdrá la pena su realización. García (2008) resalta que un buen desempeño es un factor que le permite al ser humano obtener algunas recompensas internas como la autorrealización, mientras que las recompensas externas pueden generar sensación de satisfacción y prestigio. (Naranjo P., 2009)

En su análisis sobre las perspectivas teóricas de la motivación, la investigadora María Luisa Naranjo, concluye que hay tres perspectivas fundamentales, las cuales giran en torno al aspecto conductual, humanista y cognitivo, todas ellas influyentes en las aptitudes que generan acción en las personas hacia la consecución de un logro. (Naranjo P., 2009). La perspectiva humanista ya mencionada en los apartes anteriores representada por Maslow en su pirámide de jerarquía de necesidades, le concede al individuo la capacidad propia para “lograr su crecimiento, sus características positivas y la libertad para elegir su destino” entre ellas el logro de su autorrealización como satisfactor integral. (pág. 157).

Referente a la perspectiva conductual, la autora resalta la importancia de las recompensas externas y el castigo como factores motivadores en las personas. Al respecto, establece que el uso de incentivos agregan interés en el comportamiento de las personas respecto de una actividad, o en el caso laboral del logro de metas, para lograrlo se pueden usar tres métodos, el de reforzamiento que indica la acción de adicionar un reforzador positivo cuando el individuo hace algo bien, lo cual condiciona que se vuelva a repetir; en el segundo, el de extinción, obliga a que no se repita ni se adicione un reforzador cuando la conducta no se presente adecuadamente, y finalmente el castigo para indicar al individuo lo que sucede si no se ejecuta una conducta ideal frente a un evento. (Naranjo P., 2009).

Desde una mirada al enfoque cognitivo, Naranjo (2009) “enfatisa en las ideas”, es decir que las creencias y opiniones que tenga la persona sobre sí y sobre sus habilidades determinan el tipo y la duración del esfuerzo que realiza y, por tanto, el resultado de sus

acciones. Este pensamiento concuerda mucho con la necesidad de establecer qué condiciona el impulso de la motivación para ser fuente de inspiración a otras personas. Otro concepto relacionado con los factores intrínsecos de la motivación tiene que ver con lo expuesto por Ajello (2003) quien argumenta que estos se relacionan con actividades que se hacen independientemente si se obtiene un reconocimiento o no, es decir, que es el gusto del individuo el que determina hacer algo por un satisfactor personal. Naranjo refiere que la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo son suficientes para tomar la responsabilidad personal y el logro de resultados por un deseo interno del individuo. (Naranjo P., 2009).

Estudios aplicados al ámbito laboral resaltan elementos importantes sobre los condicionamientos personales al momento de conseguir resultados. Araya C. y Pedreros. G., (2013) investigando sobre el mercado laboral chileno, lograron identificar que hay correlación en las prioridades entre las teorías de Maslow al priorizar las necesidades de autoestima y autorrealización como el principal factor motivador del individuo, que coincide con la dimensión de logro de McClelland, mientras que la dimensión de crecimiento de Alderfer ocupa una segunda posición pero tiene relación con las dos anteriores. Esto es importante si se considera que en las teorías de motivación del ser humano se ha considerado que luego de las necesidades vitales o fisiológicas, y siempre que sean satisfechas, el individuo buscará nuevas expectativas de satisfacción y logro y estas son las mencionadas en el aparte anterior.

Otros investigadores han abordado el concepto de motivación desde el enfoque intrínseco y la emoción, como elementos básicos de la activación de impulsores personales que permiten lograr satisfacción en el individuo. Palmero et al. (2011) en su Manual de teorías emocionales y motivacionales abordan el enfoque biológico, conductual y cognitivo,

y consideran que es necesario seguir analizando los mecanismos biológicos que intervienen en la motivación y en la emoción, ya que estos son fundamentales en el análisis del comportamiento y el enfoque psicológico. Esta primera conclusión resalta el interés de este escrito por determinar si los factores propios del ser influyen en la habilidad motivacional y de inspiración en el entorno, lo que al parecer genera una respuesta conforme a las expectativas planteadas. Igualmente, plantean que cada ser humano tiene desafíos para adaptarse y que tienen connotaciones sociales, lo que puede en general imponer cierta peculiaridad que “orientan las necesidades biológicas y las necesidades psicológicas en un determinado sentido”. (pág. 11).

Lo anterior, podría sintetizarse en que parte de la motivación intrínseca, proviene de la necesidad biológica de satisfacer necesidades como lo establece Maslow en sus estudios, sin embargo, es necesario considerar que estos estímulos primarios del individuo responden también a factores del entorno que forman un criterio psicológico de lo que desea conseguir en función de sus capacidades y del nivel de condición que le impone la sociedad donde se crece. Podría afirmarse, que gran parte del éxito del ser humano y el desarrollo de sus capacidades de motivación responden esencialmente al ser biológico que necesita satisfacer sus instintos primarios de seguridad y alimento, lo que le genera posteriormente en base a su núcleo social los condicionantes para cada vez mas proponiendose logros y de esta manera se generen esos impulsos internos hacia su satisfacción.

Otro enfoque analizado es el conductual, principalmente centrado en los efectos ambientales como precursores de la motivación, entre ellos los factores genéticos sobre la conducta responsable provocada por estímulos y la conducta operante que se produce libremente. Estos estímulos son generados por la recompensa, que regulan el comportamiento motivado del individuo, en los que el incentivo se vuelve el principal

activador de la conducta humana, soportando esto la teoría de la adicción (López, 2007). En conclusión, el estudio refiere a que la motivación se fundamenta en que el sistema cognitivo del individuo es capaz de sintetizar y procesar toda la información externa, logrando así planificar las estrategias y conductas con las que puede enfrentar todas las situaciones complejas que pueda encontrarse o vivir a lo largo de su vida ya sea en lo personal o en lo laboral. (Palmero et al, 2011).

Arturo Orbegoso (2016), en sus investigaciones se refiere al costo oculto de la recompensa como un estímulo que no potencia la motivación intrínseca, lo que hace que el sujeto perciba una pérdida de control sobre sus acciones lo cual viene del exterior, es decir, que se pierde su autodeterminación. (pág. 86). Igualmente, expone que el incentivo debe ser inesperado para que no afecte el proceso, o en su defecto este influye en aspectos intrínsecos como la atención, la concentración, perdiendo el enfoque en el logro propio del ser.

Referente a la motivación intrínseca esta se define como aquella intensidad y persistencia que demuestra una persona al realizar alguna actividad sin necesidad de estar presionada por un resultado o por un estímulo o reconocimiento. Un individuo con esta habilidad la percibe como significativa, interesante, que requiere de sus habilidades, de su criterio y autonomía y que le hace crecer o desarrollarse personalmente. (Orbegoso, 2016).

Motivación e inspiración

Los efectos de la motivación en el individuo deben generar diversas acciones en el mismo, como el efecto en el entorno social en que se desenvuelve. El liderazgo entra a formar parte de una de las habilidades que forma el ser humano luego de estar motivado, con la capacidad para inspirar a otros. El liderazgo transformacional viene siendo una de las principales características de esta concepción, (Bracho P. & García G., 2013) el cual se enfoca en “motivar a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus

expectativas”. (pág. 167). Esto significa que, como resultado del proceso de motivación en su primera percepción de realización de necesidades personales, una segunda fase es el proceso de motivación a otros, labor que se fortalece, desarrolla y trabaja en temas organizacionales y laborales, como resalta el autor, que los seguidores participen activamente en su desarrollo interno para que así puedan empoderarse de la misión y la visión de la empresa.

Uno de los factores que forman parte del liderazgo transformacional es la motivación e inspiración, la cual plantea que un líder transformador es inspirador, capaz de motivar y estimular a su equipo de trabajo para que sigan la visión de grupo y logren alcanzar metas. (Bracho P. & García G., 2013). Para Velásquez (2006), este tipo de líder se convierte en un ejemplo a seguir por su capacidad de generar cambios en las expectativas del grupo y el logro de metas corporativas. Es decir, que el líder es capaz de promover entre cada uno de los integrantes de su equipo un empoderamiento, con mayor sentido de pertenencia y que se identifique con su organización, y como consecuencia de este estímulo con “sus acciones impulsa y motiva a sus seguidores en el proceso.” (Bracho P. & García G., 2013, pág. 176).

Ricardo Perret en su libro *El Secreto de la Motivación*, (2016), refiere como factor de gran importancia, encontrar un “entorno ideal que permiten a cualquier persona vivir motivada y acelerar su proceso hacia el éxito” (pág. 113), como por ejemplo, trabajar en lugares donde puede el individuo establecer sus propios objetivos y metas los cuales contribuyen al éxito de la comunidad, al igual que recibe el reconocimiento oportuno de su aporte, lo que genera grandes espacios para practicar y fortalecer las habilidades personales, tomar riesgos, compartir y colaborar interactivamente, entre otros, estos factores generan un ambiente de motivación sano para todo el grupo.

John Kotter (2005) en su análisis sobre lo que de verdad hacen los líderes, expone su teoría de que el liderazgo requiere de grandes arranques de energía dado que para motivar e inspirar a los demás, es necesario estar:

(...) satisfaciendo necesidades humanas básicas que tienen que ver con el logro, de los empleados para hacer realidad la visión mediante coaching, feedback y modelamiento de roles, ayudando de ese modo a las personas a desarrollarse profesionalmente y a mejorar su autoestima con un sentido de pertenencia, aprecio y autoestima, con una sensación de control sobre su propia vida, y con la capacidad de estar a la altura de los ideales personales. (pág. 23)

Viéndolo de esta forma, se evidencia una relación entre el nivel de satisfacción de las personas y sus necesidades, con el aporte de elementos que hacen de la motivación una actividad que puede incentivar a los demás, a seguir comportamientos de liderazgo y al desarrollo de las personas en los diferentes niveles de vida, sociales y laborales. Podría decirse que una de las principales habilidades que debe lograr el ser humano es resolver sus motivaciones personales intrínsecas, de tal forma que sirvan de base para influenciar en el entorno en que actúa.

Al revisar los enfoques y estudios sobre la motivación y los factores que la desencadenan se encontraron diversos estudios relacionados con la educación como uno de los más comunes, ya que la decisión de estudiar obedece a una necesidad primaria de fortalecimiento de la autoestima y precursor del reconocimiento y crecimiento en el entorno social. Para Azogue y Barrera las calificaciones académicas en las escuelas y colegios se convierten en un factor extrínseco relacionado como una recompensa, por lo que desvirtúa y distrae el verdadero valor intrínseco que debe tener y que gira en torno al aprendizaje

significativo que realmente debe tener como motivador en el ser y que lo convierte en mejor individuo. (Azogue P, 2020).

Motivación y emprendimiento.

En relación con el emprendimiento se reconoce que los factores motivacionales y personales asociados a las personas emprendedoras muestran que son emotivos, dispuestos a cooperar, participativos, independientes, autosuficientes y siempre motivados por crear algo excepcional, todos con un interés en la búsqueda de mejores condiciones de vida, lograr el propósito de vida e influenciar en la vida de otras personas. (Campo et al, 2018). Este comportamiento podría estar asociado a los factores ambientales que menciona Palmero (2011), relacionado con la influencia del entorno social y cultural en que se forman los individuos que gustan de emprender como forma de lograr resultados en su vida, lo cual puede ser significativo al momento de definir estrategias que faciliten el desarrollo de habilidades de motivación en el individuo y por supuesto de inspiración para otros a su alrededor.

Un estudio muy interesante y que aporta elementos claves para este ensayo es el realizado por la profesora peruana Sheyla Blumen (2008) en su artículo titulado Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito. En este trabajo analiza el desarrollo del niño en sus etapas escolares, de colegio y los factores que inciden en su motivación y en el reconocimiento de la sobredotación que muchos de ellos poseen para un aprendizaje óptimo. Aborda entonces cuatro principios fundamentales para soportar su teoría, el primero de ellos el de la motivación en el talento y la sobredotación, en el cual se considera que es importante para el desarrollo de talentos especiales, mientras que otros autores la consideran como algo que “determina la cantidad de energía que será dirigida hacia actividades de aprendizaje en un campo determinado”. (pág. 153).

Un segundo principio denominado la motivación como factor determinante, o lo que llaman un compromiso con la tarea en el que el individuo desde su niñez determina una capacidad para engancharse con algo que le apasiona y que con auto-determinación se convierte en una motivación intrínseca que emerge y dirige la acción. En este sentido se recalca el hecho que la necesidad y deseo de autorrealización del sujeto le permite encontrar un motivador apropiado por el cual se rigen sus comportamientos sin requerir de un estímulo que genere recompensa mas que su deseo de dominarlo y sentirse logrado. (Blumen, 2008).

Un tercer principio denominado la motivación como factor promotor en el cual la autora defiende como el niño determina la interacción y frecuencia de sus acciones frente al logro de una competencia en un campo determinado, aspectos que deben suceder desde la experiencia temprana para interactuar con su entorno, construir un mejor ambiente y lograr muchos resultados, en este caso, es claro que la motivación es un factor que debe influenciar la familia para que en su camino a la adultez este ímpetu no se pierda y contribuya a una motivación eficaz en la interacción con el entorno que lo rodea, convirtiendolo además en inspiración para otros individuos. Aquí se resalta también la posibilidad de que niños en condición de pobreza no puedan alcanzar estos niveles de motivación, sin embargo, se puede subsanar con el apoyo de los maestros o mentores en su camino a la adultez. (Blumen, 2008, pág. 157)

El ultimo principio corresponde a la motivación y desempeño sobresaliente, el cual depende basicamente de la motivación intrínseca como determinante del desempeño sobresaliente dado que afecta la curiosidad, la competencia y la eficacia, como lo manifiestan Lend y Rand (2000), esto provoca que el individuo actúe en función de aprender, desarrollar y ser eficaz en una actividad que sea de su agrado. (Blumen, 2008).

En la motivación laboral surgen diversos elementos que aportan al éxito organizacional, Peña y Villón (2018) considera que en la actualidad demandan la creación de un vínculo entre el empleado y la organización, en el cual se logre satisfacer las necesidades básicas del empleado, siendo valorado y que su trabajo aporta valor. Así mismo, se establece que se hace necesario lograr que se promueva el espíritu de trabajo en equipo, que se sienta parte fundamental de la organización, que trabaje con satisfacción, que encuentre sentido de pertenencia, y así pueda obtener respuestas a sus interrogantes, ya que “el desempeño laboral de un individuo desmotivado repercute de forma negativa en el éxito de la organización”. (pág. 189).

Finalmente, teniendo en cuenta muchos de los estudios y conceptos relacionados con la motivación en sus diferentes concepciones: teóricas, prácticas y organizacionales, se considera necesario abordar de manera general lo que es el cerebro motivado, ya que este no solo cumple un papel esencial, sino que también “genera sustancias y activa procesos internos que influyen de manera directa en la percepción de cada individuo y en las cogniciones que permiten decidir frente a su actuación” (Estrada, 2018). En este aspecto vale la pena compartir los estudios que la neurociencia ha identificado para comprender la motivación, los cuales indican que partes de nuestro organismo como la amígdala o el hipotálamo intervienen en las percepciones y genera información relacionada con emociones y sentimientos, además de que la dopamina produce sensaciones agradables que fomentan la motivación hacia algunas tareas, entre otros agentes bioquímicos que estimulan el funcionamiento cerebral. Por último, resalta que:

“las situaciones y experiencias cotidianas (contexto social) sirven de estímulos externos que activan todo el movimiento interno cerebral, pues observar una demostración de afecto de la persona amada o, por el contrario, el engaño de la misma

son acontecimientos ante los que no se puede ser indiferente, precisamente porque disparan reacciones cerebrales que se relacionan con las emociones percibidas y la respuesta motivacional que surja” (Estrada, 2018, pág. 29).

Lo anterior indica, que el cerebro cumple un papel importante frente a los factores que generan motivación para el logro de resultados en la vida del individuo, como la articulación de las funciones, estructuras y sustancias bioquímicas (interno) con las situaciones del contexto o ambiente (externo) son las que permiten experimentar determinada emoción o respuesta motivacional (Estrada, 2018, pág. 29).

Conclusiones

Luego de revisar los diferentes conceptos y teorías relacionadas sobre la motivación, se puede concluir que, en el desarrollo de la motivación y la formación de aptitudes y habilidades, es prioritario el reconocimiento de los factores intrínsecos del ser ya que, como concluyen los diferentes autores, se evidencia que son los factores internos los precursores de una motivación satisfactoria que genera impulsos y estímulos orientados hacia el logro de satisfactores en la vida del individuo.

Para fortalecer estas habilidades es importante que desde su niñez se encuentre rodeado de factores ambientales, sociales y culturales que generen estímulos positivos a su comportamiento y le ayuden a encontrar interés en determinadas acciones que puedan impulsar su deseo por lograr resultados y potencializar sus talentos (Blumen, 2008), ya que esto contribuye al éxito no solo en lo personal sino en el ámbito laboral dentro de las organizaciones (García et al, 2016).

Teorías clásicas como la de Maslow, McClelland y Alderfer (Naranjo P., 2009), coinciden en que la motivación responde a una jerarquía de necesidades ordenadas en el sentido fisiológico, social y de autorrealización, en las que siempre se resalta el carácter

intrínseco del ser como dominante al momento de encontrar razones para actuar en función de determinados logros y resultados, no solo por buscar la recompensa, sino por sentirse auto realizado como persona. En tal sentido, es necesario mantener un reforzamiento de estas habilidades de automotivación sin que el individuo espere un incentivo como gratificación por hacer las cosas bien.

La mayoría de los autores coinciden en que los factores intrínsecos son los principales ejes impulsores de la motivación y la satisfacción del logro, sin desconocer la existencia de los factores extrínsecos, pero que estos no se conviertan en estímulo adversos a la acción motivada de forma natural. (Ajello, 2003), así mismo, promover la formación de un ambiente propositivo y positivo desde su ambiente familiar y social, especialmente en la edad infantil para que el sujeto forme los preceptos que desencadena las acciones de motivación en los años de la adultez.

Para desarrollar habilidades de motivación e inspiración propias del ser humano en el entorno social que se desempeña se supone deben activarse diversas estrategias desde su infancia hasta la formación de su adultez en los aspectos educativos, culturales, personales y familiares, aportando también una estructura mental, psicológica y actitudinal adecuada a las necesidades y expectativas de cada momento.

En primer lugar, es importante que el sujeto siempre sea motivado, acompañado e impulsado por su familia generando condiciones apropiadas a la formación de un carácter auto inspirador, dispuesto a disfrutar de las tareas que realiza y procurando encontrar esos talentos que le apasionen para que siempre mantenga un ímpetu de mejoramiento de su calidad de vida. Este es quizá la mejor herencia de los padres al menor, para que tenga éxito en su vida y pueda inspirar a otros en su comunidad o en su defecto que tenga el apoyo de un

mentor a lo largo de su formación para que pueda potencializar todas sus habilidades y capacidades hacia el aprovechamiento de sus talentos y virtudes hacia el logro.

En segundo lugar, es importante considerar que la educación es un factor externo que es fundamental para el desarrollo de los factores motivacionales en el individuo, pues su propio interés en el desarrollo cognitivo y en el aprendizaje le permitirá a lo largo de la vida adquirir herramientas conductuales, laborales y sociales que le permitirán aportar valor a quien lo rodea, encontrando satisfacción y reconocimiento como ser humano. Lo que no debe suceder es que se vuelva una obligación el deber de aprender, y apegarse a un sistema de calificaciones por logros, lo cual afectaría el fin esencial del aprendizaje como impulsor intrínseco.

En tercer lugar, es importante el desarrollo de los factores intrínsecos desde el hogar y la familia, porque esto genera aptitudes y características en el individuo que le hacen más emocionales, participativos, emprendedores, creativos y que se adaptan a las situaciones para ayudar a transformarlas, tal como menciona (Campo et al, 2018) para lograr el propósito de vida propio e influenciar en la vida de otras personas. Como ya se mencionó, este ejemplo desde los padres es clave en la formación de estos líderes motivadores e inspiradores en los diversos escenarios en que se desempeñarán cuando sean adultos, así como en su propia satisfacción personal.

Finalmente, es claro que la formación de las características personales del individuo requiere de trabajo, de acompañamiento, de mentoría, de condiciones sociales y culturales dignas y apropiadas para que, desde su infancia, pueda construir parámetros propios de autorrealización constantes que le ayuden a mantener su nivel de motivación elevada y generar un valor e impacto en el entorno en que se desenvuelve, a nivel familiar, social y laboral.

Por otro lado, es importante considerar que en la medida en que el ser humano se automotiva y logra resultados permanentes, va a conseguir siempre logros en sus diferentes esferas sociales y profesionales, por lo que se convierte en un líder, que con su ejemplo e inspiración puede transformar la vida de las personas a su alrededor.

De esta forma, se puede comprobar que la tesis propuesta al iniciar este ensayo, y de acuerdo a los autores y teorías consultadas, sí son los factores internos del ser los que contribuyen al desarrollo de habilidades de automotivación, que por naturaleza y condición humana siempre tendrá un cúmulo de valores y capacidades internas que le facilitan el potencial de desarrollo como individuo hasta el nivel que el mismo lo permita, sin desconocer que existen factores externos que pueden influir en el proceso, pero que no deben ser distractores o considerarse premios para poder hacer algo de manera natural en beneficio de sus logros personales.

Se concluye también que existe la necesidad de avanzar mucho más en la investigación de estos factores internos del ser, dado que en los últimos tiempos los académicos se han enfocado en el estudio de la motivación en los entornos laborales y organizacionales como tendencia de desarrollo de herramientas para mejorar el éxito en las mismas empresas, muchas veces desconociendo las verdaderas necesidades de sus colaboradores.

Referencias bibliográficas

- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo, *Manual de psicología de la educación* (págs. 251-271). España: Editorial Popular.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Azogue P, J. G. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo del Conocimiento*, 46(5), 99-119. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7518090>
- Blumen, S. (2008). Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito. *Revista de Psicología*, XXVI(1), 147-184. Obtenido de https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2372/2008_Blumen_Motivaci%C3%B3n%20sobredotaci%C3%B3n%20y%20talento-%20un%20desaf%C3%ADo%20para%20el%20%C3%A9xito.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bracho P., O., & García G., J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Campo T. , L., Amar S. , P., Olivero V., E., & Boom U., C. (2018). Factores personales y motivacionales asociados a las capacidades emprendedoras. *Espacios*, 39(14), 5. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n14/18391405.html>
- Estrada, L. (2018). Motivación y Emoción. Bogotá: Fundación Universitaria Area Andina. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *REVISTA ELECTRÓNICA PSYCONEX*, 8(12), 1-9. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

- Kotter, J. (2005). Lo que de verdad hacen los líderes. *Harvard Business Review*, 83(11), 17-25. Obtenido de <https://educatic2011.files.wordpress.com/2010/10/kotter-2005.pdf>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Diaz de Santos.
- Naranjo P., M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Orgegoso, A. (2016). LA MOTIVACION INTRINSECA SEGÚN RYAN & DECI Y ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA MAESTROS. *Educare, Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93. doi:<http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Palmero C., F., Guerrero R., C., Gómez I., C., Carpi B., A., & Goyareb, R. (2011). *Manual de Teorías emocionales y motivacionales*. Provincia de Castellón: Sapiencia. Obtenido de <https://archive.org/details/2011ManualDeTeoriasEmocionalesYMotivacionales/page/n3/mode/2up>
- Peña R., H. y. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Perret, R. (2016). *El Secreto de la Motivación*. México.
- RAE, R. A. (2020). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Toro A., F. (1992). *Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT)*. Medellín: Cincel.
- Velasquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ed. Ideas Propias.