

MOTIVACIÓN Y ESTIMULACIÓN EN EL PARADIGMA DISCIPLINAR DE LA DIRECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA PSICOPEDAGÓGICA

Dr. C. Yamileydis Martínez Torres

Facultad del Partido “Hermanos Marañón”; 53792707 Código ORCID 0000-0003-0117-5198. (yamileydismartineztorres@gmail.com). Santiago de Cuba. Cuba

Dr. C. Román Borges Torres.

Universidad de Oriente.50154437. Código ORCID 0000-0002-5780-1875. romanbt@uo.edu.cu Santiago de Cuba. Cuba.

Resumen

Se presentan los resultados de la sistematización teórica sobre las categorías motivación y estímulo y su relación con el paradigma disciplinar de la dirección, develándose la principal limitante epistémica que impide su cabal interpretación y explicación significativa desde la perspectiva psicopedagógica que le caracteriza. Sobre la base de tal omisión, se formula el significado preciso y objetivo del desenvolvimiento dinámico de la triada necesidad/estímulo/motivación en el contexto disciplinar específico de la dirección, la que tiene una particular trascendencia epistémica, dado el inestimable valor metodológico de su contenido para el ejercicio de la actividad directiva pues prescribe el plano concreto en que tiene lugar la materialización objetiva de cada uno de sus componentes.

Palabras clave: motivación, estimulación, psicopedagogía

Introducción

La naturaleza social que caracteriza a la dirección, administración, gestión o management, como indistintamente se le denomina en la literatura especializada, la convierte en un área del conocimiento cuyo desarrollo epistémico transita por la incidencia confluyente de diversas ciencias a fines como la Psicología, la Sociología, la Antropología, el Derecho, la Pedagogía, entre otras; cuestión que ha conllevado a la extrapolación transferencial de una buena parte de los términos conformantes de los respectivos cuerpos teóricos de cada una de estas.

Como parte del consecuente reflejo de semejante transversalidad cienciológica, destaca por su notoriedad la recurrencia mediática con que inciden las terminologías categoriales de base psicológica en el ámbito epistémico disciplinar de la dirección, incluidas las que generan los análisis y valoraciones contenidas en el cuerpo del presente trabajo; problemática reconocida Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005) cuando primero aducen: “[...] no es sorprendente que tanto los investigadores académicos como los gerentes en funciones deseen entender y explicar la motivación de los empleados” y posteriormente ratifican que “comprender y predecir la motivación de los empleados sigue siendo una de las áreas más populares de la investigación en administración”-citado por Borges, R. (2018, p. 8)

En correspondencia, se plantea como objetivo: Explicar el desenvolvimiento dinámico de la triada necesidad/estímulo/motivación en el contexto disciplinar específico de la dirección desde una perspectiva psicopedagógica.

Desarrollo

La relación motivación/estímulo desde la perspectiva psicopedagógica

La condición socio/humanística de la Psicología como ciencia en aplicación constituye la base que de manera primaria sustenta el estudio -interpretación y explicación contextual- de las cuestiones relativas al fenómeno de la motivación en otras esferas de la sociedad, tal como resulta ser en este caso la dirección. No obstante, en la literatura especializada no siempre queda suficientemente esclarecida la correspondiente diferenciación y relacionamiento entre motivación y otros términos afines a la misma como son necesidades y estímulo, cuestión de carácter esencial que limita su cabal interpretación y explicación como fenómeno de la realidad objetiva.

Un ejemplo de la denunciada limitante epistémica se constata en el resumen de trabajo elaborado por la Red SUMMA (2020, p. 3) cuando alega que “en Psicología y Filosofía, se define la motivación como los estímulos que llevan a la persona a realizar determinadas acciones [...]”.

En consonancia con lo planteado compete al presente trabajo la necesidad de develar una lógica racional que posibilite en primera instancia una interpretación y explicación coherente del fenómeno motivacional, en concordancia con la manera en que el mismo se revela como parte de la realidad objetiva y sobre esta base transitar a una mejor comprensión y entendimiento de las particularidades que signan su materialización contextual en el ámbito de la dirección.

Desde la perspectiva psicológica la motivación es entendida de manera elemental y generalizada por los autores como la fuerza motriz reguladora de la conducta humana. De igual manera se significa la tendencia entre estos a considerarla cual estructura interna de la personalidad con carácter complejo.

Tales regularidades cognitivas constituyen el referente primario para conjeturar acerca del significado y correlacionamiento de los términos: necesidad, motivo y estímulo en cuanto a lo cual a punto de partida se tomará en consideración la imprescindible, permanente y sistemática interacción que durante el proceso de su desarrollo mantiene el sujeto humano con la realidad objetiva donde se desenvuelve, sintetizada filosóficamente en la categoría actividad -abordada desde la perspectiva psicológica por Leontiev A. N. (1981).

Sobre la base de los argumentos expuestos la actividad se connota cual necesidad consubstancial a la naturaleza humana; en cuya materialización los estímulos -tanto intencionados como no intencionados- que hacen parte de la realidad objetiva donde esta se desenvuelve, son recibidos por el sistema nervioso/sensorial ejerciendo la correspondiente influencia sobre la función reflejo de la psiquis y de manera consiguiente en los procesos concernientes al pensamiento racional, como resultado de lo cual se generan las percepciones, sensaciones, emociones y sentimientos; antecedentes psicológicos que transversalizan el sucesivo despliegue de todas aquellas necesidades complementarias y colaterales a la inicialmente referida.

Resulta posible entonces inferir que la distinción entre necesidades y motivos radica en la génesis de cada uno de ellos. Las primeras con génesis en la función reflejo del psiquismo según se ha precisado, en la acepción más amplia designan el estado en que permanece constantemente la conciencia de los individuos como parte de su desarrollo; careciendo en sí mismas de algún efecto determinante directo sobre la conducta de estos.

En cambio, los segundos sobre la base de la articulación simbiótica que establecen con los valores, los principios, las convicciones, la ética, la moral y demás aspectos igualmente inherentes al componente síquico regulador inductor de la personalidad, se constituyen en referentes que, no obstante, el nivel de abstracción que dada su internalidad les caracteriza, tienen la capacidad de regir y determinar los modos de actuación conductuales de cada sujeto o grupo de estos.

Se discurre por tanto que, entre necesidad y motivación existe una relación de complementariedad en la cual la primera ha de considerarse premisa indispensable para el desencadenamiento de la segunda; así por ejemplo una persona puede experimentar determinada necesidad y carecer de motivaciones o de otra manera presentarse el caso de individuos diferentes con similar necesidad -digamos económica- que, sin embargo, regulan su conducta de manera distinta e incluso diametralmente opuesta.

Los fundamentos que sustentan el surgimiento de las necesidades y el consecuente desarrollo de la motivación como fenómeno integral de la realidad objetiva, sin lugar a dudas tienen su génesis en el paradigma psicológico conductista y su modelo estímulo/respuesta-, por demás consecuencia de la influencia mecanicista ejercida en el desarrollo de las ciencias por los postulados newtonianos -en particular el principio de acción y reacción-, el que de conjunto con el par categorial dialéctico causa -término desestimado por determinados autores por sus supuestas connotaciones metafísicas- y efecto, así como la ley de concatenación universal ambos enunciados por C. Marx, igualmente sirven de sustento a la que constituye su similar en el caso de las ciencias naturales la teoría sobre la evolución de las especies de C. Darwin.

La pertinente interpretación del postulado esencial del conductismo conlleva la comprensión de la dialéctica existente entre estímulo y motivación -los motivos e intereses hacen parte del componente regulador inductor de la psiquis-, como parte de la cual el primero se comporta en condición de agente causal en tanto la segunda constituye su consecuente efecto -respuesta-, dinámica que acto seguido se manifiesta en el comportamiento conductual de los individuos.

En el ámbito psicológico se reconoce la existencia de dos dimensiones motivacionales una extrínseca -externa al individuo- y otra intrínseca -al interior de este-, sin embargo, resulta oportuno aclarar que como consecuencia de la omnipresente dinámica existente entre las funciones reguladora y reflejo de la psiquis, es de asumir el presupuesto de que cualquiera sea el caso estas siempre se encontrarán regidas por una fuente causal ajena al individuo -el estímulo-, la cual como resultado de la interacción de este con la realidad objetiva que le rodea y mediante la multiplicidad diversa de percepciones, sensaciones y emociones que de la misma obtiene a través de la correspondiente activación de los sentidos y el pensamiento, ejerce la consiguiente influencia dinamizadora en su conducta.

Por lo tanto, el vínculo necesidad/estímulo/motivación- expresa la dialéctica entre lo interno y lo externo como parte de la dinámica entre las funciones reflejo y reguladora de la psiquis.

Se refuta por tanto la inicialmente referida idea de homologar significativamente los términos motivación y el estímulo ya que aún y cuando estos guardan una íntima relación entre sí designan aspectos diferentes de la realidad objetiva.

Semejantes razonamientos permiten develar la relevancia epistémica de la triada terminológica necesidad/estimulo/motivación y de conjunto con ello: la condición mediadora de la primera en la dinámica entre sus pares, así como la precedencia de esta respecto a la motivación.

En concordancia con lo planteado se considera improcedente cualquier tendencia, enfoque o postura positivista respecto al tema objeto de análisis, a la vez que se ponderan las estimaciones de Vroom, V. (1964) acerca de la complejidad que de manera subyacentemente consubstancial le caracteriza a la categoría motivación; cuestión esta exaltada por Koontz, H. y Weihreich, H. (2007); así como las apreciaciones de Calzadilla, Z. I. T. (2022).

Desde la perspectiva psicopedagógica, la relación entre necesidad/estimulo/motivación es fundamental para comprender cómo se puede promover el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional de los individuos.

Las necesidades pueden estar relacionadas con la seguridad, la pertinencia, la autoestima y la autorrealización. Identificar las necesidades de los individuos es importante para comprender qué aspectos deben ser abordados para estimular su motivación y compromiso con el aprendizaje. Por su parte la motivación juega un papel crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que influye en la disposición de los sujetos para participar activamente, esforzarse y persistir ante los desafíos. En tanto, los estímulos son utilizados para despertar el interés, reforzar conductas positivas y crear un ambiente propicio para el aprendizaje. Los estímulos pueden ser visuales, auditivos, táctiles, sociales entre otros, y su efectividad depende de cómo se relacionan con las necesidades y motivaciones.

La relación necesidad/estímulo/motivación/ desde la perspectiva directiva

La relación triádica necesidad/estimulo/motivación ha sido una cuestión omnipresente por su consubstancialidad en el desarrollo del paradigma disciplinar de la dirección, cuyas evidencias primarias subsisten desde la denominada “escuela de la administración científica”, con los estudios que aún bajo una concepción predominantemente tecnocrática acometiera Taylor, F. W. (1911) en cuanto a la productividad y el rendimiento asociado a las condiciones de trabajo y físicas del sujeto encargado de ejecutarlo, bajo el presupuesto de que la forma esencial de estimular al obrero para lograr una mayor motivación por la labor que realiza era la retribución monetaria.

Estudios estos que por las razones lógico concretas del contexto histórico en el cual tienen lugar, los autores del presente trabajo presuponen que estuvieron indudablemente influenciados en alguna manera por el paradigma conductista.

Aseveración que se confirma al realizar el análisis minucioso del desarrollo evolutivo por el que hasta el presente han transitado las diferentes escuelas o enfoques de esta disciplina científica, signado por la profusa y permanente irrupción expansiva de las cuestiones de carácter psicológico, como consecuencia de lo cual resulta evidente un desenvolvimiento tendencial que se mueve de las ya referidas posturas inicialmente tecnocráticas a corrientes más concentradas en el corte humanista del contenido de sus propuestas.

Como parte de la señalada tendencia merece destaque la formulación de múltiples teorías motivacionales en el campo de la dirección, entre cuyos autores más notables aparecen: Maslow, A. (1954), Herzberg, F. I. (1955), Skinner, B. F. (1956), McGregor, D. (1960), McClelland, D. (1960), Locke, E. (1962), Adams, S. (1964), Vroom, V. (1964), Pink, D. (2009) por solo citar algunos.

Aportaciones cuya valía no ha de ser magnificada ni asumida con visos absolutistas, según demuestran las inferencias derivadas del estudio efectuado por Hofsted, G. (1980), quien cuestiona la jerarquización de las necesidades concebida por Maslow, A. (1954) alegando que la misma no constituye en ningún modo la descripción de un proceso motivacional humano, sino más bien la representación de un sistema específico de valores de la clase media estadounidense y que en consecuencia semejante gradación escalar se manifiesta de diversas maneras en correspondencia con el sistema de valores asumido por los individuos, corroborando así la incidencia condicionante de la regulación inductora de la psiquis respecto a la motivación.

Persiste por tanto la necesidad de lograr un mayor esclarecimiento acerca de la pertinente interpretación y explicación de las diferentes cuestiones concernientes a la materialización contextual fenoménica de la triada necesidad/estimulo/motivación en el terreno específico de la dirección.

Queda en claro que el tema de la relación interdisciplinar como parte de la cual no siempre se alcanza el suficiente esclarecimiento de los aspectos relativos a las transposiciones terminológicas provenientes de otras áreas del conocimiento afines y por consiguiente la imprescindible significación contextual diferenciada de las mismas al campo específico del conocimiento científico de que se trate -proceso de terminologización, en este caso respecto a la dirección-, constituye un asunto al cual se le debe prestar la debida atención durante la estructuración del correspondiente paradigma disciplinar especializado.

De tal manera el señalado proceso ha de sustentarse en la plena comprensión de la génesis y esencia gnoseológica de la dirección, radicada en las relaciones de dirección como tipo específico de relaciones sociales -en el plano más general- y de producción -en un

plano intermedio-; las cuales dada la singularidad que les caracteriza encuentran consecuente despliegue en la dinámica contradictoria dirigente/dirigido.

Esencialidad de la cual dan fe apreciaciones como las que se reseñan, sin que ellas constituyan las únicas posibles de evocar al respecto: “Las habilidades en la dirección de personas suponen un desafío en las relaciones con las personas [...]” Pereda, F. J. (2016, p.87) y [...]” Dirigir personas tiene una dimensión de orientación a la consecución de logros [...]” Sánchez, J. A. (2018, p. 5).

La esencia de la dirección constituye por tanto fundamento referencial para acometer el demandado proceso de terminologización; deduciéndose en consecuencia con ello que durante el desarrollo de las relaciones de dirección la estimulación tiene lugar en el plano de actuación del dirigente a quien le corresponde determinar los incentivos que de manera intencional, adecuada y oportuna pondrá en práctica para potenciar la motivación de los dirigidos por el cumplimiento efectivo de las tareas que les corresponden desempeñar - aspecto sobre el que versa Borges, R. (2018, p. 85-86).

Presupuesto que sirve de basamento para refutar la idea enarbolada en múltiples ocasiones y de diferentes maneras en la literatura especializada, en cuanto a que el dirigente es quien motiva a sus subordinados sobre la base de la cual un número considerable de autores -Chiavenato I. (2001), Madrigal, B. E. (2009), Wetheen D. A. y Cameron K. S. (2011), Griffin y Van Fleet (2016), Sánchez, J. A. (2018), Ramírez, J. I. (2018) por solo citar algunos- la estiman en calidad de habilidad directiva; cuestión que es esclarecida por Martínez, Y. (2022) en su tesis doctoral cuando revela las cualidades o rasgos fundamentales se significan la definición del referido concepto -habilidades directivas-.

Las incongruencias relativas al desenvolvimiento de la relación estímulo/motivación y a la extensión significativa de ambos términos, son explícitamente esbozadas incluso por autores que disfrutan de reconocido prestigio mediático en este campo disciplinar, afirmación de la cual dan fe las siguientes referencias:

Drucker, P. considera que “la motivación incluye cinco operaciones básicas en las que resume el trabajo de un directivo” -citado por Pereda F. J. (2016, p. 85)

Ramírez, J. I. (2018, p. 26) expone ideas como las siguientes: “la Motivación de los empleados “Plan de vida”, es fundamental en un directivo”.

Sánchez, J. A. (2018, p.17) registra la siguiente aseveración: “un directivo que no sepa motivarse difícilmente será capaz de motivar a otros”

Con propósito de rebatir argumentalmente las denunciadas incongruencias, así como de esclarecer la posición de los autores en cuanto a estas, se procede a realizar los siguientes comentarios aclarativos:

Asumir el supuesto de que los individuos -en este caso los dirigidos- están responsabilizados con su propia motivación o la presunta existencia de estímulos (internos), es negar la incidencia que en tal cuestión desempeña la interacción de los referidos sujetos con la realidad objetiva donde se desenvuelven; así como la consiguiente condición estimulante que esta ejerce sobre los mismos, omitiendo el carácter intencionado y contextual de la actuación directiva respecto al fenómeno objeto de análisis.

Se reitera la improcedencia de homologar los términos necesidad y motivación y en correspondencia con ello aducir que las necesidades de los dirigidos se traduzcan directamente en consiguientes modos de actuación, desestimando el papel regulador de la psiquis humana en la conciencia y la conducta de los individuos, incoherencia por demás puesta de manifiesto en la afirmación categórica de que el directivo modifica el comportamiento de sus acólitos.

Estimar la motivación en calidad de mero “instrumento” o “proceso administrativo”; así como la presunción acerca del ejercicio de “prácticas motivacionales” o la existencia de un posible modelo “correcto” para motivar, constituyen elucubraciones que entronizan perspectivas ambiguas y reduccionistas; no solo incapaces de reflejar con suficiente objetividad la realidad fenoménica del asunto, sino diametralmente opuestas a ello.

La cabal comprensión de la dinámica de la triada necesidad/estímulo/motivación en el contexto disciplinar específico de la dirección tiene una particular trascendencia epistémica, dado el inestimable valor metodológico de su contenido para el ejercicio de la actividad directiva pues prescribe el plano concreto en que tiene lugar la materialización objetiva de cada uno de sus componentes: necesidad y motivación conciernen al desarrollo de la personalidad de los dirigidos, mientras el estímulo atañe al modo de actuación intencional que en concordancia con ello lleva a cabo el dirigente como parte de la toma de decisiones.

Por ende, el ejercicio efectivo y pertinente de la dirección tiene como premisa esencial el disponer del diagnóstico objetivo y actualizado de las necesidades individuales y colectivas de los dirigidos, referente a partir del cual el dirigente concibe y determina las posibles alternativas que se pueden adoptar para encauzar la debida e imprescindible estimulación de estos.

Por otra parte, desde la perspectiva del desarrollo teórico inherente al paradigma disciplinar del área cognitiva en cuestión, la intrínseca ligazón del estímulo con el modo de actuación del dirigente sustenta la consideración del mismo en calidad de método de dirección -componente tecnológico de la actividad directiva, como ya se expuso vinculado a la toma de decisiones-, en tanto la estimulación desde una perspectiva más amplia es significada entre los asuntos que imperiosamente han de ser contemplados al abordar los detalles relativos a las universalmente reconocidas como funciones generales de la dirección, aspectos sobre los cuales discurren Borges R. y Martínez Y. (2019, p.141,142 y 146).

Conclusiones

Sobre la base de los argumentos expuestos y como parte de un primer acercamiento conceptual el estímulo será entendido como método de dirección encaminado a la determinación de aquellos factores, mecanismos y/o condiciones que a partir de integrar los propósitos de la organización y las necesidades tanto individuales como colectivas de sus miembros, favorecen la inclinación e interés de éstos por el cumplimiento efectivo de las tareas al efecto asignadas; en correspondencia con lo cual la estimulación se constituye en acción consubstancial, sistemática y sistemática que tiene lugar como parte de la actividad de la dirección encaminada al logro de la motivación de los individuos a través del empleo adecuado del estímulo.

Bibliografía

Borges, R. (2018). La profesionalización de los departamentos de dirección. El caso de las Universidades Pedagógicas. Editorial Académica Española.

Borges, R. y Martínez, Y. (2019). El mando como expresión de la esencia pedagógica de la dirección. En: Memorias del "IV Congreso internacional virtual "La Educación en el Siglo XXI". Recuperado de <https://www.eumed.net/actas/19/educacion/index.html> memorias 141

Calzadilla, Z. L. T. (2022). El estímulo de la motivación. Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu> -. (Consultado: marzo 2024).

López, N., Alan, T. (2019). La hegemonía: una imposición ideológica-cultural. En Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de <https://www.eumed.net-rev-cccsc/>. (Consultado: febrero 2022).

Martínez, Y., Borges, R. y Hernández, R. (2021). Desarrollo de habilidades directivas sindicales: su incidencia en el sector privado cubano. En: Revista EduSol, Vol. 21(especial), pp 277-290 ISSN: 1729-8091

Martínez, Y. (2022). Desarrollo de habilidades directivas en la formación de dirigentes sindicales intermedios; su particularidad en el sector privado cubano. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. ICCP. La Habana.

Pereda, F. J. (2016). Análisis de las habilidades directivas: Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. Tesis doctoral. España: Universidad de Córdoba. Recuperado de: www.uco.es/publicaciones.

Red Universitaria Virtual Internacional SUMMA (2020) -nota técnica-. La motivación como clave para desarrollar personas.

Ramírez, J. I. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Revista. INV. & NEG. (11) N° 17, 23- 29. Recuperado en: <http://www.redem.org> (Consultado: julio 2021).

Sánchez, J. A. (2018). Funciones, competencias y habilidades directivas [Internet]. Madrid: Escuela Nacional de Sanidad. Recuperado de: (dirección url del pdf). (Consultado: marzo 2023).