

El efecto de la socialización cultural en la teoría del propósito



Nicolás Barrientos Oradini
PhD en Administración de Empresas, Cass European Institute of Management Studies, Académico FEN-UAH.



David Álvarez-Maldonado
Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional, Académico FAE-UTEM.



Mauricio Araneda Reyes
Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones, UAH. Director de Vinculación con el Medio FEN-UAH.



Carlos Aparicio Puentes
Magíster en Administración de Empresas (MBA), Académico EAN UMC.



RESUMEN

El presente artículo cuestiona la teoría del propósito, que sostiene que los individuos están motivados por objetivos de orden superior subjetivos e independientes del contexto social, como explicación de los fenómenos motivacionales y de los rasgos de personalidad en el ámbito laboral. Se propone una perspectiva interaccionista, que considera que los objetivos de orden superior son el resultado de la internalización de significados culturales que se socializan en el contexto de intercambio social, y que influyen en la activación de los rasgos de personalidad y en los procesos motivacionales que determinan el desempeño y el comportamiento organizacional. Se discuten las implicaciones teóricas y prácticas de esta propuesta, que permite explicar la variabilidad del comportamiento en función de las características de la situación y de los atributos individuales, así como ofrecer una alternativa a la interpretación esencialista y patológica de los rasgos de personalidad asociados a la triada oscura o a los cinco grandes rasgos de personalidad.



Introducción

La teoría del propósito, que busca explicar los fenómenos motivacionales, tiene la debilidad conceptual de proponer procesos psicológicos aislados del contexto de intercambio social y cultural, sustentándose en la filosofía de la autodeterminación, que establece atributos humanos independientes del contexto social (Barrick et al., 2013; Jiménez-Granado et al., 2023). Este planteamiento establece que las personas están motivadas por lograr una triada de metas fundamentales e implícitas en el comportamiento: a) luchar por ser competitivos, b) luchar por ser autónomos y c) luchar por establecer interacciones sociales o relaciones humanas (Deci y Ryans, 2000). Además, se incluye: d) la

lucha implícita por el estatus social o la obtención del poder; y, e) la creación de comunidad con otras personas. En este planteamiento se logra configurar una agenda de objetivos desde un ámbito primordialmente psicológico (Barrick et al., 2013).

Este modelo de las metas internas, establece que las personas experimentan mecanismos subjetivos asociados a objetivos de orden superior, lo cual configura una agenda que desencadena los patrones de comportamiento individual denominados como rasgos de personalidad (Barrick et al., 2013; Cruz-Bernate et al., 2020; Gutierrez de Blume y Montoya, 2023; León et al., 1988), comúnmente conocidos como los cinco

grandes rasgos de personalidad y la triada oscura de la personalidad, estableciendo estas proposiciones con la finalidad de complementar la teoría de la activación de rasgos, al proponer un horizonte interno como la explicación del fenómeno motivacional enmarcado en interacción de los rasgos de personalidad con las características de la situación laboral (Judge y Zapata, 2015). Sin embargo, la agenda implícita de metas u objetivos subjetivos de orden superior no es un fenómeno psicológico individual exclusivamente, sino que es resultado de la socialización de significados culturales que son internalizados por las personas, reincorporando la lógica interaccionista a una débil explicación esencialista de las diferencias individuales, debido a entender

el ser social como previo al ser psicológico, y no al revés, como establecería la propuesta realizada por la filosofía de la autodeterminación (Barrick et al., 2013; Judge y Zapata, 2015; Jiménez-Granado et al., 2023). Esta interacción podría permitir explicar el fenómeno de los rasgos de personalidad asociados a los cinco grandes rasgos de personalidad o a la triada oscura de la personalidad, que agrupan los rasgos psicológicos de neuroticismo, amabilidad, escrupulosidad, apertura a la experiencia y extroversión, en el primer modelo, y maquiavelismo, narcisismo y psicopatía, en el segundo modelo, en diferentes contextos organizacionales y culturales, limitando la interpretación exclusivamente psicológica y patológica de las causas del comportamiento en contra de la ciudadanía organizacional y de los comportamientos contra productivos (Sánchez-Llorens et al., 2021), es decir, explicando los rasgos de personalidad que conducen a una tendencia en el comportamiento mediante múltiples variables derivadas de contextos (Jiménez-Granado et al., 2023), y no

exclusivamente de la autodeterminación subjetiva. De esta manera, la socialización de fenómenos culturales, entendidos como un intercambio social de significantes y significados (Cropanzano et al., 2017), en interacción con atributos individuales, activarían instintos naturales presentes en los humanos como resultado de la adaptación para la supervivencia a nivel antropológico, siendo, por ejemplo, los rasgos psicopáticos de la triada oscura mecanismos de obtención de recursos del grupo asociados a estrategias de supervivencia y competencia (O'Boyle et al., 2012).

Marco Teórico

La teoría interaccionista en materia de rasgos de personalidad y desempeño laboral establece que la situación del trabajo y otras variables de contexto, ejercen activadores sobre los rasgos de personalidad (Judge y Zapata, 2015; Jiménez-Granado et al., 2023), comúnmente conocidos como neuroticismo, amabilidad, escrupulosidad,

apertura a la experiencia, extroversión, maquiavelismo, narcisismo y psicopatía, lo que permite explicar la variabilidad del desempeño de las personas en las organizaciones, en sintonía con la explicación contextual de los rasgos de personalidad.

Para la teoría del propósito (Barrick et al., 2013), esta interacción no explica la causa de los procesos motivacionales que impulsan esta interacción, por lo que recurre a procesos psicológicos subyacentes independientes del contexto para explicar el impulso que desencadena esta interacción, estableciendo que los individuos tendrían objetivos de orden superior de tipo subjetivos o deseos de larga duración, los cuales impulsarían sus procesos motivacionales que derivan en la interacción entre los patrones de los rasgos de personalidad y las características de las situaciones laborales. En este sentido, los atributos del puesto de trabajo tendrían una interacción con los patrones de los rasgos de la personalidad debido a la determinación de la persona a cumplir con sus deseos u objetivos implícitos

“...Las características de los puestos de trabajo interactuarían con patrones de pensamiento, emoción y conducta asociados a los rasgos de personalidad...”



de orden superior, mediante la experimentación significativa que la persona reconoce en las actividades laborales con sentido subjetivo (Barrick et al., 2013), siendo impulsado el comportamiento por sus deseos de ser competitivos, autónomos, interactivos socialmente, poderosos o con estatus y lograr ser parte de la comunidad.

En resumen, las características de los puestos de trabajo interactuarían con patrones de pensamiento, emoción y conducta asociados a los rasgos de personalidad, los cuales son impulsados por mecanismos psicológicos subjetivos que interpretan estos atributos situacionales con significancia o sentido en conexión al propósito de orden superior, generando atención mental, conexiones emocionales y actividad energética (Barrick et al., 2013; Judge y Zapata, 2015). Sin embargo, planteamos que esta explicación establece una esencia psicológica aislada de lógicas interaccionistas de orden social, a pesar de que la misma teoría reconoce la importancia predictiva de la significación del trabajo debido a procesos subjetivos en relación al comportamiento de los empleados, pero no explica el origen de esta significación subjetiva, la cual se relaciona con la socialización cultural. Este proceso de significación subjetivo no está originado en las personas individuales de forma independiente a un contexto cultural. El aprendizaje de un idioma y los valores culturales socializados, establecen los significantes y los significados que utilizan las personas para interpretar el sentido de

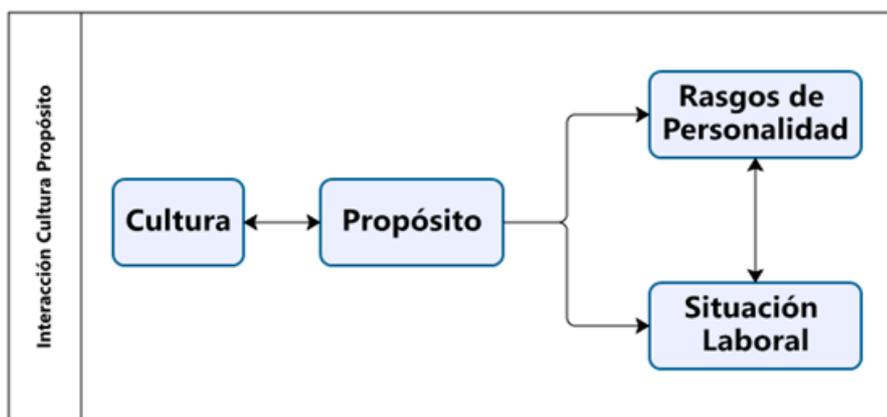
la realidad (Judge y Zapata, 2015). De esta manera, los propósitos y metas de orden superior o implícitas podrían ser rastreadas en los fenómenos culturales en que los individuos fueron socializados, por lo que ciertos contextos culturales permitirían la aparición de ciertos horizontes o propósitos individuales fundados en instintos biológicos derivados de la evolución, involucrando procesos biológicos y culturales (O'Boyle et al, 2012).

Esta corrección de la teoría del propósito podría explicar la variabilidad de metas de orden superior, y podría demostrarse mediante la operacionalización de los diferentes atributos culturales, para luego ser asociados a los rasgos de personalidad manifiesto, los cuales emergen en interacción con el contexto laboral. En este sentido, la aparición de horizontes de orden superior y metas subjetivas que permiten significar el puesto de trabajo, están en un proceso de interacción con la socialización de significantes y significados culturales que se utilizan para este mismo proceso de experiencia significativa. Desde estos planteamientos, futuras investigaciones podrían intentar evidenciar la relación entre ciertos atributos culturales con la aparición de cierto tipo de patrones asociados a rasgos de personalidad, lo que explicaría la variabilidad de los rasgos de personalidad que se manifiestan en diferentes organizaciones y en diferentes contextos culturales. Esta propuesta teórica es posible de ser comprendida mediante el siguiente mapa de procesos de la Figura 1:

Conclusiones

En esta reflexión conceptual, es posible cuestionar la teoría del propósito como una explicación adecuada de los fenómenos motivacionales y de los rasgos de personalidad en el ámbito laboral, al proponer que los objetivos de orden superior que impulsan el comportamiento de las personas no son atributos psicológicos individuales, sino que son el resultado de la internalización de significados culturales que se socializan en el contexto de intercambio social (Jiménez-Granado et al., 2023). Así, se ha planteado una perspectiva interaccionista que considera el ser social como previo al ser psicológico, y que permite explicar la variabilidad del desempeño y del comportamiento organizacional en función de las características de la situación y de los atributos individuales. Esta perspectiva también ofrece una alternativa a la interpretación esencialista y patológica de los rasgos de personalidad (Sánchez-Llorens et al., 2021) asociados a la triada oscura de psicopatía, narcisismo y maquiavelismo, al considerarlos como mecanismos adaptativos de supervivencia y competencia que se activan en función del contexto. Se sugiere que futuras investigaciones profundicen en el estudio de la influencia de los significados culturales y de la situación laboral en la activación de los rasgos de personalidad y en los procesos motivacionales que determinan el desempeño y el comportamiento de los colaboradores de las organizaciones.

Figura 1: Mapa de procesos de interacción cultural en el propósito personal



Bibliografía

- Barrick, M. R., Mount, M. K., y Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., y Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- Cruz-Bernate, L., Castro, I., y Rivera, H. F. (2020). Rasgos conductuales confirman personalidad en una especie de ave tropical: *Sicalis flaveola*: Resúmenes VI Congreso Colombiano de Ornitología 2019. *Ornitología Colombiana*, (18), 39-39.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11: 227-268.
- Gutiérrez de Blume, A. P., y Montoya, D. (2023). Exploring the Relation Between Metacognition, Gender, and Personality in Colombian University Students. *Psykhé*, 32(2).
- Jiménez-Granado, A., del Hoyo-Bilbao, J., & Fernández-González, L. (2023). Interaction of Parental Discipline Strategies and Adolescents' Personality Traits in the Prediction of Child-to-Parent Violence. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 15(1), 43-52.
- Judge, T. A., y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- León O. G., Rueda & M. A. Vega (1988) Personality, individual differences, and risk decisions. *Studies in Psychology*, 9:36, 73-94.
- O'Boyle, E.H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., y McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557.
- Sánchez-Llorens, M., Mari-Sanmillán, M. I., Benito, A., Rodríguez-Ruiz, F., Castellano-García, F., Almodóvar, I., y Haro, G. (2021). Personality traits and psychopathology in adolescents with videogame addiction. *Rasgos de personalidad y psicopatología en adolescentes con adicción a videojuegos. Adicciones VOL. 35 (2): 151-164.*