La motivación: una exigencia de alcance estratégico

La obligación de un empresario, de un directivo, es contar con trabajadores satisfechos que contagien su satisfacción y motivación, que sean capaces de ser creativos, responsables y de tener iniciativa propia. El contagio no se extenderá de forma exclusiva al resto de la organización, sino también a sus clientes.

Yolanda Antón

La motivación es la ilusión de las personas por tener o hacer algo. En el caso de una empresa, la existencia de personal motivado puede marcar la diferencia entre salir adelante con éxito y el estancamiento, la mediocridad del desempeño y hasta la desaparición, especialmente en un entorno de negocios tan inestable y deprimido en muchos aspectos como en el actualmente nos encontramos. La relación entre las organizaciones y sus integrantes está claramente influida por lo que motiva a éstos a trabajar así como por las recompensas y realizaciones personales que se derivan de esa relación y sus características.

Los psicólogos diferencian generalmente dos formas de motivación: intrínseca y extrínseca. Ambas coinciden en los efectos y en su impacto en la gestión de las organizaciones pero son diferentes en su origen. Mientras que la motivación intrínseca proviene de uno mismo - porque disfrutamos con lo que hacemos y ello es en sí mismo la recompensa - la motivación extrínseca proviene del exterior y nos lleva a hacer algo que, aunque no nos guste, conlleva un premio. Podemos pensar que este tipo de motivación es superficial pero lo cierto es que es muy poderosa. De hecho, es poco probable que alguien tenga dudas de que todo lo difícil se hace más llevadero cuando al final existe una recompensa.

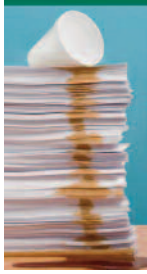
[iStockphoto]/Thinkstock.

Ambos tipos de motivación aplican a todos los ámbitos de nuestras vidas y, por supuesto, también al laboral, en cuyo caso las empresas tienen mucho que hacer en relación a este último tipo de motivación.

"Para motivar a un trabajador, súbele el sueldo". Esta es una frase lamentablemente demasiado al uso y que ya desde los estudios del Dr. Mayo en los Estados Unidos en la década de los 20 del pasado siglo, es probadamente equivocada. Por supuesto, el dinero es importante, pero sólo para cubrir los escalones más bajos de la *pirámide de Maslow*: no funciona en niveles superiores.

Tener cubiertas las necesidades básicas y vivir de un sueldo en contraprestación por nuestro trabajo como un derecho adquirido, hace que éste pierda su poder motivador. Las reducciones sala-

SEGUROS PARA EMPRESAS



CUBRA CASI TODOS SUS IMPREVISTOS

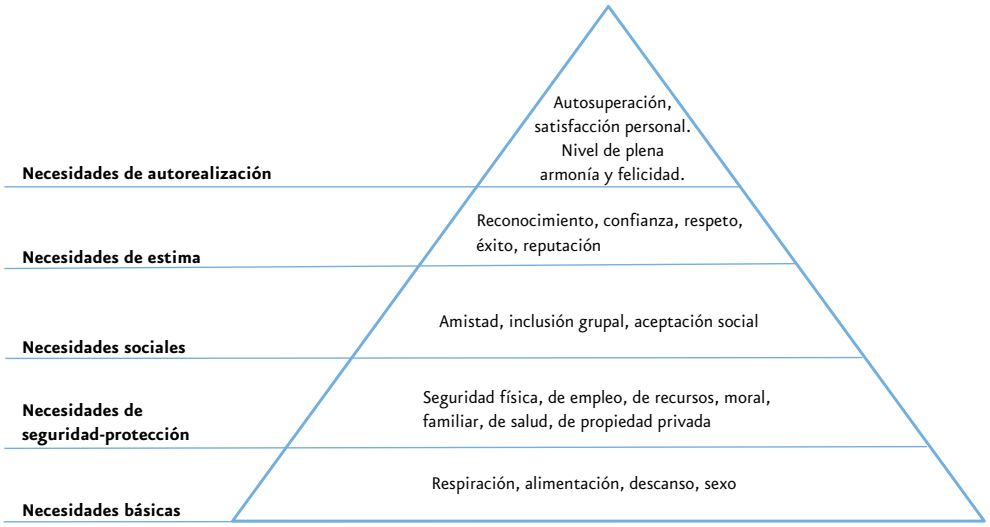
¿Quién no ha derramado alguna vez el café sobre la mesa?

Pormenores como ese serán lo único por lo que tendrá que preocuparse desde ahora, porque Unicaja le ofrece una amplia gama de Seguros para Empresas que cubren los posibles imprevistos que pueden sucederle en el desarrollo de su actividad profesional.

- SEGUROS DE DAÑOS
- SEGUROS PERSONALES
- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
- SEGUROS DE CRÉDITO

Unicaja

PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



Fuente: *Afi*.

riales, por el contrario, por escasas que sean, desmotivan enormemente, pues hacen sentir que nos privan de algo que ya nos pertenecía.

Partiendo por tanto de la base de que no siempre la recompensa tiene por qué ser económica, y menos aún en los tiempos que corren, ¿qué podemos hacer para que nuestros empleados estén más motivados, sean más productivos y eficientes? ¿Cómo podemos animarles con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos?

Desde el momento en que comprendamos y asumamos que la motivación es una poderosa fuerza que conduce a la acción y que mueve a los individuos a intentar lograr un fin para satisfacer una expectativa, aceptaremos que el comportamiento de las personas está determinado por lo que les motiva.

Por lo tanto, y a nivel de liderazgo organizacional, podemos y debemos esforzarnos por:

• Involucrar a los empleados, hacerles partícipes de los proyectos de la empresa, pedirles su opinión y sugerencias. Con ello lograremos no sólo que se sientan útiles y parte de la compañía sino que además puede ser un elemento de valiosa información para la propia empresa.

• Darles *feedback* tanto sobre la evolución de la compañía o del área, como de su desempeño personal y su contribución a los resultados alcanzados.

• Reconocer los logros en público, elogiarlos por el trabajo realizado, darles reconocimiento ante sus compañeros.

• Delegar en ellos, darles autoridad, responsabilidades, etc., con el fin de brindarles oportunidades de desarrollo y autorrealización.

• Escucharles, dedicarles tiempo, considerar sus ideas y opiniones.

• Mostrar interés por ellos. Los empleados son personas, con vida fuera de la empresa y sin duda sus problemas personales pueden afectar a su desempeño y su relación con la compañía. Podemos preguntarles, aconsejarles, darles tiempo o permisos que puedan serles necesarios.

• Cuidar el ambiente de trabajo, fomentar el respeto, la equidad y la camaradería, incluso con actividades fuera del horario de trabajo.

• Evitar que caigan en rutinas. Variar sus tareas, rotar puestos, cambiar funciones, establecer nuevas metas y/o retos

• Marcar objetivos alcanzables pero desafiantes mutuamente aceptados incidirá asimismo en un mejor desempeño ::