

LA MOTIVACION COMO FACTOR CLAVE PARA EL ÉXITO DE LA EMPRESA

*Luis G. Torregrosa
Consultor de Dirección*

Desde un punto de vista estrictamente psicológico, **Motivación** son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas hasta su culminación. Es, por tanto, un término relacionado con la voluntad y el interés personal.

Opuesta a ella, la **Desmotivación** se entiende como un sentimiento de desesperanza ante las dificultades, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Es un estado normal en las personas afectadas por un bloqueo o limitación de sus anhelos, cualesquiera que sean las causas, y puede resultar nociva si se hace recurrente, ya que tiende a afectar la salud, limitar la capacidad de comunicación y vinculación social y repercutir negativamente en el rendimiento.

Si en el plano personal, puede degenerar en depresión (la inversa también puede ser cierta), en el laboral, la desmotivación puede ocasionar falta de concentración, inhibición de responsabilidades y, en consecuencia, afectar al ambiente de trabajo y la productividad empresarial.

Las personas interactúan por diferentes motivaciones. Identificarlas es un proceso tan complejo como lo es el ser humano. Estudios en profundidad han establecido motivaciones varias, entre las cuales podrían destacarse las siguientes:

Por logros personales. Las personas orientadas hacia este fin buscan el triunfo "per se". Aunque pueden lograrlo a través de su esfuerzo, el dinero no es una prioridad. Su actitud positiva ante el trabajo es un reflejo de su deseo por vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a los demás. Este tipo de motivación fomenta un mayor compromiso con el trabajo y, por tanto, un mayor rendimiento.

Por la calidad en el trabajo. Esta motivación impulsa a las personas a la búsqueda de la perfección en su trabajo, lo cual les genera una gran satisfacción interior. Su obsesión por el trabajo bien hecho puede ser tan intensa, que tienden a obviar otros aspectos importantes, como la comunicación y las relaciones interpersonales en su organización. Estas personas esperan que sus colaboradores realicen también trabajos de gran calidad.

Por afinidad. Se basa en impulsos que mueven a relacionarse con otros. Las personas con esta motivación rinden más y mejor cuando son felicitadas por sus actitudes positivas y colaboración con sus compañeros; asimismo, sienten una mayor satisfacción interna al rodearse de amigos y conocidos en el trabajo.

Por el poder. Se materializa en impulsos para influir en las personas y las situaciones. Algunos estudios han concluido que estas personas se muestran más predispuestas que otras a asumir riesgos y pueden resultar excelentes gerentes si sus ambiciones se canalizan hacia el poder organizacional más que al personal.

La observación del comportamiento de una persona permite determinar las necesidades que ésta pretende satisfacer, o lo que es lo mismo, sus motivaciones. El conocimiento de los patrones de motivación es vital para los directivos a la hora de comprender las actitudes de cada empleado en el trabajo.

En consecuencia, toda organización debería orientar su interés en sus empleados hacia métodos y formas que le permitieran la mejor interacción con ellos, de forma individual, evitando programas generales de motivación, cuyos resultados suelen ser contrarios a los esperados.

El futuro demandará a las empresas y organizaciones de todo tipo mayor productividad, especialización y creatividad, así como nuevos estilos de trabajo; y en ese ambiente, la motivación personal será un factor clave a tener en cuenta.

En resumen, las personas actúan por diferentes motivaciones. Conocer los patrones que les motivan permitirá a la organización asignarles los cometidos más adecuados a cada una, generando así mayores niveles de autoestima, una actitud más positiva respecto a la organización y, en consecuencia, un mayor rendimiento laboral, todo lo cual redundará en el mayor éxito de la organización.