

La motivación como estrategia dentro de la cultura organizacional



«Antes que nada, la preparación es la clave del éxito.» – Alexander Graham Bell

En este post se va a trabajar la motivación en el entorno empresarial, ya que me parece un aspecto clave que muy pocas veces he visto trabajar en mi corta experiencia profesional. ¿Qué se puede hacer? ¿Qué herramientas tenemos a nuestra disposición? ¿Qué beneficios tiene? Antes de nada, veamos lo que significa la palabra motivación, como se muestra en la figura 1.

motivación
1. f. Acción y efecto de motivar.
2. f. *motivo* || *causa*.
3. f. Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Figura 1: Significado del término motivación, según la RAE.

Entonces, significa *motivo, causa*; factores que determinan las acciones. Si lo aplicamos en el marco empresarial podría decirse que si incentivamos o motivamos los empleados estos, en consecuencia, podrán tomar mejores decisiones dentro de la organización.

Bajo mi criterio, creo que es clave comentar que todo comienza cuando desde la propia misión, visión y valores se tienen en cuenta estos aspectos para el capital humano interno. Si hay interés en garantizar el cuidado de los trabajadores dentro de la cultura organizacional habrá acciones previamente diseñadas para este fin que nos permitirán medir y controlarlo.

Una empresa que dedique recursos hacia la medición y mejora de motivación entre los empleados es una empresa que, bajo mi punto de vista, se preocupa y quiere a los mismos. Para ello, he realizado una pequeña investigación para poder ofrecer distintas herramientas de motivación a los equipos departamentales.

A continuación, se muestran tres herramientas/conceptos que bajo mi criterio son clave (no por orden de importancia):

1. Flexibilidad: Dejar que el empleado pueda adaptarse a la organización me parece pilar fundamental en la motivación. Este verano pude trabajar gracias a poder hacerlo por remoto en Ikusi (Parque Tecnológico Donostia/San Sebastián). Acordamos que iría una vez a la semana y la verdad es que fue una experiencia muy satisfactoria. De hecho, gracias a eso pude optar a ese puesto, pues sin esa posibilidad era inviable para mi.
1. Proponer retos y promociones: De esta manera, desaparece la sensación de “estar todo el rato haciendo lo mismo”. De todas formas, no creo que sea una estrategia en la que todos debieran participar, si así no lo desean. No todo el mundo es igual, creo que debería ser una decisión opcional y respetable.
1. Formación constante: En un mundo tan cambiante y dinámico en el que vivimos y más aún en el sector tecnológico, la sensación de no evolucionar o desconocer los progresos que se están dando me parece un error garrafal, ya que se pierde la posibilidad de poder detectar oportunidades dentro del contexto de la empresa.

En resumen, bajo mi punto de vista es crucial trabajar el interés y cuidado de las personas de una organización, pero primero hay que sembrar para luego cosechar. De esta manera, hablando desde un punto de vista más técnico, el ROI se verá disparado por no sólo la productividad sino por el buen ambiente y el compañerismo que se respira en la propia cultura organizacional del que, por desgracia, a día de hoy tanto cuesta ver. Por último, estoy convencido de que es un elemento diferenciador al resto de las compañías (al menos, desde la posición de los propios empleados), porque no sólo el dinero importa en este mundo.

Referencias

- “Las 5 técnicas más efectivas de motivación laboral”, AguaEden.es, (diciembre 2014), <https://www.aguaeden.es/blog/las-5-tecnicas-mas-efectivas-de-motivacion-laboral> (accedido el 26 de octubre de 2018)
- “Motivación: modo on”, CapitalHumano.com.co, (julio de 2015), <http://capitalhumano.com.co/gerencia/estrategias-de-motivacion-en-las-organizaciones-4554> (accedido el 26 de octubre de 2018)
- “¿Cómo generar motivación en sus empleados para lograr los mejores resultados?”, GlocalThinking.com, (julio de 2017), <http://www.glocalthinking.com/como-generar-motivacion-en-sus-empleados-para-lograr-los-mejores-resultados/> (accedido el 26 de octubre de 2018)