

MOTIVOS QUE ATRAEN A UN EMPLEADO HACIA UNA EMPRESA

por Antonio Valls

En la práctica, las personas trabajan con una orientación en la línea de lo que precisa lograr la empresa, solamente si están motivadas. Si no lo están no lo hacen.

Mucho es lo que se ha dicho y escrito sobre la motivación del empleado, por lo que no vamos aquí a tratar de desarrollar una nueva teoría -aunque todavía queda mucho por descubrir-. Sin embargo, partiendo del profundo trabajo de investigación de Nuria Chinchilla (1996), revisaremos una síntesis de los motivos que atraen a un empleado hacia una empresa, y que le impelen a dar lo mejor de si mismos por esa empresa. Pues el grado de atracción que ejerce un empleo sobre sus empleados, depende de la combinación de motivos personales que este les satisfaga. ¿Qué clase de motivos son estos que tienen el poder de mover a una persona a cooperar en una organización? Juan Antonio Pérez-López (1985) los clasificó según el cuadro anexo.

Sin embargo no hay que perder de vista que unos empleados se sentirán apelados por uno/s de estos motivos y otros por otros... o por ninguno. Hacer coincidir en lo posible la oferta de motivos con su necesidad o demanda, es labor inalienable de la dirección de la empresa. Pero no olvidemos que como dice Nuria Chinchilla, la atracción que ejerce un empleo sobre un empleado será más sólida si los motivos del mismo tienden a ser más intrínsecos y trascendentes que extrínsecos. Cómo más completa es la personalidad del empleado, más se verá atraída por los valores empresariales que dan prioridad a la persona y a su crecimiento. Así pues para que un empleado pueda estar muy motivado, es preciso que sea capaz -por ejemplo- de ser receptivo a los motivos trascendentes de su trabajo. Y si el empleado no se identifica con los valores de la organización, este se distanciará de los objetivos de la misma.

MOTIVOS QUE IDENTIFICAN A UN EMPLEADO CON UNA EMPRESA
MOTIVOS EXTRÍNSECOS
Se trata de recompensas materiales o no, que recibe una persona de: • La empresa • Otros empleados • Clientes • Accionistas • Proveedores Por ejemplo, retribución, reconocimiento, alabanzas, prestigio...
MOTIVOS INTRÍNSECOS
Son satisfacciones inherentes a la realización del trabajo en si: • Aprendizaje • Desarrollo de capacidades y habilidades • Autoconocimiento • Seguridad en sí mismo • Trabajo bien hecho • Pasión por este tipo de trabajo
MOTIVOS TRASCENDENTES
Se refiere a realidades personales externas -no propias- afectadas por el hacer del empleado. Pueden ser las de: • Personas directamente relacionadas con la empresa: - Empleados (desarrollo profesional) - Clientes, Proveedores, etc. (satisfacción de necesidades) • Personas indirectamente relacionadas con la empresa: - Familiares (calidad de vida) - Conciudadanos.

Pero los motivos extrínsecos juegan también un papel para generar colaboración. Si bien - como se ve- pueden ser muchos los motivos extrínsecos que pueden ejercer atracción sobre

un empleado, el papel del dinero es innegable y sobresale por su universalidad; pero no es nada fácil hacer valer adecuadamente ese papel... que además puede resultar degradante para el individuo. Utilizar exitosamente al dinero como elemento motivador requiere una honda comprensión de la psicología del dinero. El dinero es una materia prima necesaria para sobrevivir en el mundo moderno; su rol está bien establecido en las empresas y en la sociedad. Pero parece tener la capacidad de hacer que se manifieste lo más irracional y oculto de las personas; de despertar emociones intensas como la avaricia, la envidia, el amor y la seguridad.

El deseo de obtener suficiente dinero para alcanzar un determinado nivel de vida tiene sentido. No tener las necesidades mínimas cubiertas causa profunda insatisfacción en los individuos y en las familias. Pero el deseo de acumular una cantidad exagerada de dinero es irracional. A partir de un cierto importe en ingresos mensuales -diferente para cada uno- la capacidad de motivar del dinero decrece hasta prácticamente desaparecer.

Y sin embargo muchas personas sueñan cada día con llegar a ser multimillonarios. Querer más dinero es un impulso natural. Pero mucha gente no es consciente de que quizás lo que verdaderamente busca, es aumentar su autoestima, su seguridad, su libertad, la calidad de su vida en pareja o su poder, facetas de la vida de sus empleados que la empresa puede ayudar a llenar, en lugar de aumentar las retribuciones. No obstante es interesante constatar que aunque muchas personas no saben que es lo que verdaderamente quieren en la vida, casi todo el mundo está seguro de que el dinero se lo dará. En subsiguientes artículos completaremos este análisis sobre el dinero como factor motivador, y nos extenderemos sobre las motivaciones intrínsecas y trascendentes como motores para el logro organizacional.