

***“Nada sobre esta tierra puede detener al hombre que posee la correcta actitud mental para lograr su meta. Nada sobre esta tierra puede ayudar al hombre con la incorrecta actitud mental.”***

**Thomas Jefferson**

## **RELACION ENTRE MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD**

Alberto Merlano A. Consultor Asociado Maximizar

Una empresa en sí no es productiva; son los hombres que trabajan en ella quienes lo son; por tanto, existe una íntima interrelación entre productividad humana y productividad organizacional. Aunque la actividad de una empresa está afectada también por factores distintos a los humanos, el punto de partida para transformar todos los insumos no humanos en resultados, es el hombre. Se requiere de él para lograr que otros recursos se conviertan en bienes y servicios; por ello se puede decir que él es el centro de la productividad empresarial. No basta con su disposición a ser productivo para que necesariamente llegue a serlo, pero sin este requisito preliminar, jamás se logrará nada.

Si se percibe la productividad de una organización como la interrelación dinámica de productividades individuales, se puede observar que no todos los aportes contribuyen en igual forma a la productividad grupal. Dada la forma en que está organizado el trabajo, algunos incidirán más que otros; así, una actitud poco productiva del gerente tendrá generalmente mayor trascendencia en los resultados finales que la de un operario. A pesar de lo anterior, todos contribuyen en

mayor o menor grado. Aportes individuales de poca magnitud pueden, cuando se unen, convertirse en fuerza de gran importancia. El clima laboral de la empresa es una de esas fuerzas, pues es el producto de la interacción de personas con comportamientos que favorecen u obstaculizan el logro de las finalidades de la organización.

Para ser productiva, una persona debe pasar por diversas etapas, a saber:

1. Querer serlo
2. Creer que puede serlo
3. Saber cómo serlo
4. Ensayar a serlo y
5. Desarrollar el hábito de serlo

Las dos primeras corresponden a la actitud. Hay una buena actitud hacia la productividad cuando un individuo quiere ser productivo y cree que puede serlo. La tercera y la cuarta se relacionan con el entrenamiento. Si un trabajador tiene una buena actitud hacia la productividad pero no sabe que es lo que tiene que hacer para serlo, o sabiéndolo no pasa

del conocimiento a la acción, poniendo en práctica lo que conoce, no será productivo. La quinta y última condición, con frecuencia tiende a ser descuidada. La productividad es un hábito, algo que se adquiere mediante la repetición; un conjunto de acciones que se ejecutan sin pensar. Aún a nivel gerencial, Peter F. Druker plantea en su libro “El Ejecutivo Eficaz”<sup>1</sup> que la productividad ejecutiva es la resultante de un conjunto de buenos hábitos de trabajo.

Estos factores se encuentran interrelacionados. Sin una buena actitud el entrenamiento no funcionará; si hay un buen entrenamiento pero la actitud se deteriora, lo aprendido no se hará o se hará mal. Sin repetición no se adquirirán hábitos, etc.

La actitud se relaciona con la motivación<sup>2</sup> hacia la productividad. Este artículo se concentra en ese aspecto porque, parodiando la frase bíblica, es convicción del autor que si se logra en una empresa una buena motivación hacia el trabajo, todo lo demás se “dará por añadidura”

En la medida en que la motivación de una persona hacia la productividad sea mayor para la obtención de un resultado, mayor trascendencia tendrá dicho factor a corto plazo en la organización. En una empresa

altamente mecanizada en donde la cantidad y calidad de su producto o servicio dependa más de las máquinas que de los hombres, el clima laboral tendrá, a corto plazo, menor importancia que en otra de carácter artesanal en donde la contribución humana sea más crítica. Igualmente, si la cantidad y calidad del trabajo humano puede ser controlada fácilmente, la motivación individual hacia la productividad óptima tendrá menor peso en el resultado final que en aquellos casos en donde esto no pueda hacerse. En términos generales, se puede afirmar que la correlación entre motivación y productividad tiende a ser más alta en situaciones en las que la contribución humana a los resultados depende más del individuo que de la máquina y, en donde tal contribución es difícil de controlar. A largo plazo, por el contrario, la motivación negativa<sup>3</sup> hacia el trabajo tendrá impacto en la productividad en cualquier tipo de organización y en cualquier clase de ocupación. Por ello, a pesar de que a corto plazo la motivación del personal hacia la productividad puede ser más importante para unas organizaciones que para otras, a largo plazo las empresas que deseen elevar la calidad y cantidad de su producto, deben hacer esfuerzos para obtener un clima laboral que fomente la integración de las necesidades humanas de su personal con los fines de la empresa.

<sup>1</sup>Drucker, Peter: El ejecutivo eficaz. Editorial Sudamericana. Argentina - 1978.

<sup>2</sup>Se entiende por motivación el impulso hacia la acción que hace que un individuo trate de alcanzar un objetivo, consciente o inconscientemente, valioso para él.

<sup>3</sup>Se denomina motivación extrínseca o negativa la que induce a hacer algo por temor a las consecuencias que tendría no hacerlo; es decir elección entre alternativas negativas ante las que justificadamente o no, no se percibe opción positiva.

## **Para Reflexionar....**

¿Qué tanta importancia se le da en su empresa al tema de la motivación?

¿Cuáles son los principales factores u obstáculos que impiden mantener una adecuada motivación en su empresa?

¿Cómo evalúa el clima o el estado de motivación en su empresa?

¿Qué hace usted con estos resultados?

## **¿Qué puede esperar de este boletín?**

Pretendemos brindar periódicamente a nuestros amigos, clientes y colaboradores, ideas, herramientas y opiniones, relacionadas con el acontecer y las mejores prácticas de la gestión empresarial, pero ante todo que sean útiles para su diario desempeño. Por ello hemos planeado construir ciclos de reflexión por temas que permitan profundizar en cada aspecto de la gestión, antes de iniciar con el siguiente. Trataremos entre otros, temas relacionados con servicio al cliente, gestión estratégica, gestión cultural y del talento humano, administración del tiempo, responsabilidad social, etc. No obstante, quisiéramos conocer sus opiniones, para incluir nuevos temas de su interés.