



# Sobre la Motivación y la Satisfacción del Equipo Humano

Tengo muy cerca un diccionario de la lengua española y antes de empezar a escribir lo que y por que me ha motivado a escribir sobre estos temas, me motiva el buscar el significado de cada uno de estos vocablos, veremos:

*Motivar: Dar motivo para algo. Explicar el motivo o razón para algo.*

*Motivo: Que mueve o puede moverse. Dícese de la causa impulsiva, de la que determina la voluntad. Razón o causa que mueve para algo.*

*Satisfacción: Acción de satisfacer. Modo con que se contenta y responde cumplidamente a una queja o razón. Presunción, jactancia, vanagloria.*

*Confianza o seguridad del ánimo. Cumplimiento del deseo o del gusto.*



*Satisfacer: Pagar lo que se debe. Hacer una obra expiatoria que merezca el perdón de una culpa. Sosegar, apaciguar las pasiones. Aquietar, sosegar una queja o sentimiento. Deshacer un agravio u ofensa.*

*Saciar un apetito, una pasión. Resolver una duda o dificultad.*

*Premiar con equidad los meritos. Vengarse de un agravio.*

*Volver por su honor el ofendido, obligando al ofensor a deshacer el agravio.*

*Convencerse con una eficaz razón, la duda o queja formada.*

*Satisfecho: Presumido, pagado de si mismo. Premio, paga, satisfacción, recompensa.*

El diccionario me motivó, sin embargo no me satisfizo con sus definiciones, por lo tanto, no he llegado al resultado esperado y tengo que continuar en mi búsqueda...

En la continuación de esta, me he encontrado con un sinfín de artículos, investigaciones y libros completos sobre el tema de la motivación.

Estos conceptos enmarcados dentro del comportamiento humano son en extremo difíciles de particularizar por las diferentes actitudes y comportamiento entre individuos, aunque estas valoraciones son generalizadas y de esta forma lo miden y expresan.

La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación, por lo que al analizar la motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel puede variar, tanto entre individuos, como en un mismo individuo en momentos y circunstancias diferentes.

Volviendo al resultado de la búsqueda en el diccionario, salta rápidamente a la vista la diferencia entre ambos conceptos: Motivación, en ningún momento significa satisfacción y ...es esta precisamente la causa que me ha motivado a buscar y escribir sobre el tema , puesto que en muchas organizaciones se pretende que simplemente con intentar motivar a los trabajadores, automáticamente existirá una satisfacción que los llevará a alcanzar mejores resultados o la motivación será causa automática de un mayor desempeño que desembocara en satisfacción.

La motivación es un fenómeno previo a la conducta, y se basa en las consideraciones futuras sobre las consecuencias del desempeño, mientras la satisfacción, es una actitud que surge como consecuencia de la conducta y que refleja los sentimientos de la gente con relación a las recompensas que recibe.

Los estudiosos en estos temas han tenido alguna que otra diferencia al respecto. Herzberg en su teoría de la Motivación - Higiene, habla de ellos en un mismo

sentido, aunque en la mayoría de los escritos realizados en los últimos tiempos dejan ver claramente su diferencia. Hersey, Blanchard y Jonson en “Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional” la definen abiertamente. “La satisfacción es una consecuencia de los acontecimientos pasados, mientras la motivación es el resultado de las expectativas por venir”.

Motivar no significa automáticamente que se esté satisfaciendo, ni tan siquiera que se obtengan resultados deseados, ni adecuados. Tampoco se puede afirmar que un trabajador satisfecho alcance elevados índices de productividad.

Para que la motivación derive en alta productividad se necesita de algunos otros elementos como podrían ser: la capacitación del trabajador, la percepción de su rol dentro de la organización, la facilidad de recursos para llevar a cabo sus funciones y su identificación con la organización. Con el conjunto de estos elementos podría convertirse un determinado grado de motivación en un alto nivel de desempeño.

Investigaciones han arrojado resultados en cuanto a la relación entre motivación y rendimiento, McClelland, señala que: “a medida que la motivación aumenta de intensidad, primero causa un incremento en la eficiencia de la actividad instrumental, y luego la disminuye”. Con respecto a esto, Vroom y Deci, intentan dar un par de posibles explicaciones. La primera es el estrechamiento del campo de la comprensión que se produce cuando el individuo, altamente motivado para alcanzar una meta, fija su atención en las indicaciones específicas que conducen al resultado, y pasa por alto información importante. La segunda es, que elevados niveles de motivación tienden a asociarse con fuertes estados emocionales como la ansiedad, que perjudican el desempeño.

La interrelación entre Motivación, Satisfacción e incluso Rendimiento, podría verse



como una red circular de influencias, en realidad bien alejadas de las conexiones superficiales que se establecen por despeje o automáticamente en las empresas. La motivación se traduce en alto desempeño cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. Esa alta productividad puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción. La satisfacción lograda, alimenta las expectativas para el comportamiento futuro, incrementando la motivación para el nuevo desempeño.

El ciclo motivación- desempeño- satisfacción, debe ser seguido de cerca por la dirección de las organizaciones, inyectado y alimentado para un mantenimiento *in crescendo* de los índices y resultados esperados.

suscripción rápida

con un 'click'

### Otros artículos que le pueden interesar:

## Suavizar el impacto del COVID en la Gestión de Ventas de un Hotel

[Read More](#)



## Los errores mas comunes del Liderazgo

[Read More](#)

## Liderazgo en una crisis: respuesta de un buen director de hotel al brote de coronavirus

[Read More](#)

## El Branding, o Crear una Marca Hotelera que marque la diferencia

[Read More](#)