

# MOTIVACIÓN, INCERTIDUMBRE Y RENDIMIENTO

Cuando te conviertes en líder debes tener en cuenta tres factores importantes: la motivación, la incertidumbre y el rendimiento.

## MOTIVACIÓN

Este término proviene del latín *motivus* o *motus*, que significa “causa del movimiento”: es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

En los últimos 30 años, el concepto de motivación ha adquirido tanta importancia que se llega a utilizar en casi todas las investigaciones básicas y aplicadas, dentro y fuera de la educación porque se cree y se ha demostrado la diferencia que existe entre una persona motivada y una persona no motivada.

Algunas empresas quieren que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), pero deben tener la capacidad de integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador.

Si la motivación que queremos determinar está orientada a cumplir metas, es necesario considerar dos ámbitos:

- Profesional:
  - Nivel básico: consiste en “mover” a los miembros para que realicen adecuadamente su trabajo, que logren los objetivos y ejecuten la misión para las que fueron contratados. El jefe directo puede emplear herramientas de motivación extrema positiva (reforzadores) y negativa (castigos).
  - Nivel superior: este ámbito pretende hacer que los trabajadores se comprometan, entusiasmen, se integren y desarrollen iniciativas relacionadas con la empresa, es decir, se pide que den lo mejor de ellos para que la empresa siga adelante. El responsable directo proporciona un área de trabajo satisfactoria, retos atractivos, reconocimientos y corresponde con compensaciones proporcionales a los resultados.

- Personal (nivel satisfacción): lograr que los trabajadores se sientan satisfechos con su trabajo cumpliendo su cometido, además de que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa y con el cumplimiento de los objetivos al sentirse adaptados o competentes en sus actividades ordinarias.

Recuerda siempre mantener el equilibrio entre lo que se pide al trabajador y lo que se le da, tomando en cuenta trabajo duro, nivel de habilidad, tolerancia, salario, beneficios, etcétera.

## INCERTIDUMBRE

La incertidumbre es la falta de certeza sobre eventos futuros y su impacto y se ha convertido en una constante en la sociedad actual, debido a los cambios económicos, los avances tecnológicos, las crisis globales, las dinámicas sociopolíticas... esto genera escenarios impredecibles que desafían a las organizaciones, por lo que es necesario gestionarla no solo para mantener la estabilidad de los equipos, sino también para guiar a las compañías hacia el éxito.

Los elementos más destacados para gestionar la incertidumbre son:

- **Adaptabilidad.**

Un líder que gestiona bien la incertidumbre es flexible y está dispuesto a ajustar estrategias según cambien las circunstancias. De este modo, la adaptabilidad no solo implica reaccionar ante eventos inesperados, sino también anticiparse a posibles escenarios para minimizar riesgos.

- **Comunicación efectiva**

En tiempos de incertidumbre, la claridad en la comunicación es esencial y los líderes deben ser transparentes acerca de los desafíos, compartir información relevante y mantener abiertos los canales de comunicación. Esto ayuda a reducir la ansiedad de los empleados y fomenta la confianza.

- **Toma de decisiones ágil**

La incertidumbre a menudo requiere tomar decisiones rápidas con información limitada, pues los líderes deben estar preparados para evaluar riesgos, así como priorizar y actuar con determinación, aceptando que no todas las decisiones serán perfectas, pero son necesarias para avanzar.

- **Resiliencia emocional**

Liderar en medio de la incertidumbre puede ser emocionalmente agotador. Los líderes efectivos gestionan sus emociones, mantienen la calma bajo presión y transmiten seguridad a sus equipos. En este sentido, la resiliencia también implica aprender de los fracasos y usar esas experiencias para mejorar.

- **Visión estratégica**

Incluso en la incertidumbre, los líderes deben mantener una visión clara de los objetivos a largo plazo. Esto proporciona dirección y propósito, ayudando a los equipos a concentrarse en lo que es importante, incluso cuando el camino parece incierto.

Recuerda siempre fomentar la confianza con tu equipo, eso es parte de ser líder. Sea cual sea el panorama de la empresa, es vital mantener la productividad, promoviendo la innovación y dando oportunidad a la participación de todo el equipo, sin descuidar la salud mental de este.

## **RENDIMIENTO**

Liderar un grupo de trabajo suele ser una tarea ardua. Al fin y al cabo, es necesario compatibilizar diferentes temperamentos, necesidades e, incluso, egos. Como líder debes apuntar a minimizar las tensiones, motivar a tus empleados y evitar los malentendidos para mejorar el rendimiento del equipo.

Mejorar el rendimiento del equipo es una tarea a mediano plazo. Si bien es posible realizar cambios en la forma de organizarse, planificar y comunicarse que pueden dar resultados a corto plazo, la mayor parte de las modificaciones darán sus

frutos tras cierto tiempo de haber sido instauradas. Por este motivo, debes tener paciencia y mantener la serenidad mientras el equipo se acostumbra a los cambios realizados, se adapta a las mejoras implantadas y posteriormente su productividad aumentará.

Si bien existen muchas estrategias para mejorar el rendimiento de un equipo, las siguientes pueden ser útiles en muchos casos:

- Mantén una relación de confianza y comunicación bidireccional

La comunicación es uno de los pilares de los equipos ágiles porque juega un rol de vital importancia para que cada miembro del grupo comprenda sus responsabilidades. Asimismo, un canal de comunicación abierto disminuye los malentendidos y facilita el intercambio de opiniones.

- Deja que tus empleados trabajen autónomamente

Brindarle espacio y autonomía al equipo puede motivarlos para mejorar su rendimiento. Aquellos trabajadores que tienen la posibilidad de tomar sus propias decisiones se suelen sentir más comprometidos con su labor que aquellos que solamente cumplen órdenes.

- Conoce a los miembros de tu equipo

Saber los talentos y las dificultades de cada uno de tus empleados te permitirá sacar el mejor rédito de cada uno de ellos, pues de manera efectiva puedes potencializar ciertas áreas con sus capacidades y reforzarlos en sus limitaciones.

- Basa tu liderazgo en la meritocracia

En general, las personas se esfuerzan más por alcanzar un objetivo cuando tienen algo que ganar con su consecución. La implementación de programas de incentivos puede ser una buena manera de hacer que los empleados se sientan apreciados y, sobre todo, recompensados por su buen trabajo.

- Utiliza técnicas de colaboración para mejorar el rendimiento

Los ejercicios de *team building* pueden ayudarte a conformar un verdadero equipo de trabajo al fomentar la confianza entre los miembros y el sentimiento de pertenencia, mejorando la comunicación y la colaboración en equipo.

- Implementa herramientas de productividad

Una buena planificación es fundamental para aumentar la productividad del equipo. Para ello, no hay mejor opción que recurrir a un software que simplifique, por un lado, la asignación de tareas y, por otro, permita mantener un control de los avances y dificultades de cada proyecto.

- Hazte cargo de los problemas

A la hora de llevar a cabo tareas o proyectos, los inconvenientes pueden acontecer en cualquier momento. No obstante, la manera en que estos imponderables son manejados puede afectar tanto la confianza del equipo en su líder como la relación entre los miembros de un equipo.

- Brinda *feedback* a tus empleados

Es importante hacerle saber a cada miembro del equipo las áreas que necesita mejorar, así como retroalimentarlo con los elementos positivos de su desempeño.

Con una comunicación efectiva entre el líder y el equipo de trabajo y una motivación adecuada, se puede dejar de lado la incertidumbre y se asegura un buen rendimiento en las actividades que el equipo desempeña.

#### **Referencias:**

López López, José de Jesús; Osuna, Mayra Patricia; García Gálvez, Marcos Antonio. (2023) *Los factores motivacionales y el liderazgo en las organizaciones. Un marco teórico. Congreso del Estado de Sinaloa. Revista Derecho & Opinión ciudadana. Recuperado de:*

[https://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev\\_IIP/rev/012/003.pdf](https://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev_IIP/rev/012/003.pdf)

Redacción. (2025) *¿Qué es la gestión de la incertidumbre en el liderazgo?* ESIC Business & Marketing School. Recuperado de: [https://www.esic.edu/rethink/business/que-es-gestion-incertidumbre-en-](https://www.esic.edu/rethink/business/que-es-gestion-incertidumbre-en-liderazgo-c)

[liderazgo-c](https://www.esic.edu/rethink/business/que-es-gestion-incertidumbre-en-liderazgo-c)

Budon, Anton. (2024) *8 formas de mejorar el rendimiento y la eficiencia del equipo.* Bitrix24.

Recuperado de: <https://www.bitrix24.mx/articles/8-formas-de-mejorar-el-rendimiento-y-la-eficiencia-del-equipo-.php>