

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

A cualquier responsable de empresa le gustaría que las personas que trabajan con él tuvieran su misma motivación y sintieran la empresa como suya y, aunque no suele ser así, es responsabilidad suya poner los cimientos para que sus colaboradores trabajen motivados y así lo sientan.

Miguel Ángel Nicolás
Director de Marketing Agrario. Consultoría en gestión comercial y marketing especializada en el sector agrario

El bien máspreciado del que dispone una empresa es su personal. Ni lo es la nave o las oficinas en las que desarrolla su actividad, ni la maquinaria que tiene para realizar sus procesos, ni el capital para afrontar las diferentes inversiones y gastos de funcionamiento. Quizá el personal es la mejor baza para competir con las grandes empresas y multinacionales, puesto que por encima de grandes salarios y prometedores fichajes están las personas que desarrollan su labor motivadas, que dan lo máximo todos los días y defienden los intereses de la organización por delante

del suyo propio. Es en este terreno donde, si se hacen bien los deberes, se igualan las fuerzas entre pequeñas y grandes empresas.

Si bien la eficacia de la motivación depende en gran medida de la personalidad de cada uno de nuestros colaboradores, nosotros somos los responsables de asegurarnos que se sientan las bases para que ellos la alcancen. Por consiguiente, hay que conocer a cada uno de nuestros colaboradores, su personalidad será determinante a la hora de generar sus propias necesidades. Hay individuos con ganas de tener éxito y se esfuerzan por conseguirlo sin necesidad de motivación adicional. También, hay personas que en una adversidad ven una oportunidad y quienes se hunden y bloquean. Por lo tanto, según la personalidad se generarán unas u otras necesidades y se priorizarán en diferente orden para cada individuo. Esta necesidad les gene-

rará una fuerza que los moverá a lograr el objeto de su necesidad. Así pues, para motivar es fundamental descubrir las necesidades y deseos del trabajador, para "moverlo" a los objetivos que se desean.

La motivación a proporcionar a cada colaborador se deberá variar en función, no sólo de la personalidad sino también de la necesidad, ya sea básica como comer o de reconocimiento como la confianza en uno mismo. En unos casos se necesitará una gran motivación y en otros muy poca, pues la necesidad será muy apremiante y el individuo se "auto-motivará".

En el momento en que se plantea una necesidad se fijará una meta a cumplir, y se confeccionará un camino para poder lograr la meta, surgiendo la fuerza, motivación, que ayuda a recorrer todo el camino hasta alcanzar la meta, y que unas veces se alcanzará y otras veces no. Finalmente, si se han alcanzado los objetivos, surgirán nuevos deseos, y si no se han alcanzado los objetivos, este hecho tendrá un impacto en la personalidad.

Una recomendación puede ser utilizar incentivos, puesto que las personas suelen realizar determinados comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio, mientras que evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. De modo que la modificación de la conducta se realiza a través de refuerzos, recompensas o mediante la evasión u omisión de aquello que sea desagradable.



Para iniciar o mantener un comportamiento se puede recurrir a un reforzamiento positivo, dar una recompensa, por ejemplo, ante un esfuerzo recibir reconocimiento. También se puede recurrir al reforzamiento negativo, es decir, para evitar algo desagradable.

Por otro lado, para evitar una conducta se puede eliminar la recompensa, de forma que se debilita. También puede utilizarse el castigo al realizar una conducta considerada negativa. Se debería preguntar si utiliza el reforzamiento positivo. Para saberlo responda a estas preguntas: ¿agradece ese "plus" de esfuerzo personal?, ¿reconoce el buen trabajo realizado?

Habitualmente, se tienden a resaltar más los fallos que los éxitos, con lo cual se castiga y penaliza. Sin embargo, la práctica y las investigaciones demuestran que el castigo lo que puede conseguir es eliminar una conducta, pero difícilmente creará otros nuevos comportamientos.

Llegados a este punto, conviene decir que la motivación laboral es el impulso consecuencia de estímulos que recibe una perso-





na, que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo. Estímulos que pueden tener origen diverso, del trabajo, de la familia, de los amigos, etc.

Por lo tanto, es fundamental conocer al trabajador, su sistema de creencias, valores, su forma de reaccionar ante diferentes situaciones y estímulos, para descubrir cómo motivarlo, dándole en cada momento lo que necesita.

INDICADORES PARA DETERMINAR LA MOTIVACIÓN

Responda a las siguientes preguntas con el objetivo de determinar de manera intuitiva la situación de su empresa respecto a algunos indicadores que pueden proporcionarle una idea muy cercana al nivel de motivación de su organización. Sea sincero, pueden abrir el camino a un aumento de la productividad de su empresa.

Clima laboral

¿Hay alegría y buen humor en las zonas de trabajo?

Comunicación

¿Están adecuadamente informadas las personas de cuanto sucede en la organización?

Trabajo en equipo

¿Hay reuniones periódicas?

Delegación

¿Tienen la posibilidad real de tomar decisiones?

Pertenencia

¿Son escuchadas sus opiniones referentes al trabajo en sí o sobre otros temas?

Reconocimiento

¿Se les agradece el trabajo en el que destacan?

Entusiasmo

¿Los empleados comienzan su jornada con ganas de ir a trabajar?

PASOS PARA MOTIVAR A SUS COLABORADORES

Si sus respuestas le han planteado la necesidad de adoptar medidas que vayan en favor de la motivación de su equipo, le recomendamos que siga los

seis pasos que se relacionan a continuación.

Primero, conozca a sus empleados – escuche, pregunte, observe – y entiéndalos. Segundo, determine el nivel de motivación de cada uno y el que quiere que tengan. Tercero, encuentre qué quieren, es decir, qué les puede motivar. Cuarto, dé a cada uno en fun-

ción de sus necesidades – salario, seguridad laboral, responsabilidad, etc. – por este motivo debe preocuparse por conocerlos previamente. Quinto, controle el efecto de las medidas, de forma que si motivan, siga por esa línea, y si no motivan, busque otra vía. Sexto y último, no se desespere.

www.marketingagrario.com

30+1 CONSEJOS PARA MOTIVAR

También es intención de este artículo, proporcionar algunas ideas prácticas que le permitan mejorar la motivación de sus colaboradores.

1. Comunica
2. Fomenta el trabajo en equipo
3. Propicia un buen ambiente
4. Alienta el compañerismo
5. Consolida a los trabajadores valiosos, ofreciendo unas condiciones laborales que aporten seguridad
6. Delega
7. Busca trabajadores críticos y rechaza los trabajadores "pelotas"
8. Potencia la participación
9. Refuerza la autoestima
10. Crea idea de pertenencia a un grupo, a una organización que trasciende y que une a todos
11. Valora, habla de los errores, pero aún más de los aciertos
12. Anima
13. Crea y apoya a los "líderes naturales", ellos cargan a menudo con la motivación de quienes les rodean
14. Comparte, momentos y conocimientos
15. Reconoce un trabajo bien hecho. Suele pasarnos desapercibido y muchas veces pensamos que es lo normal. Pensamos, no hay que reconocer nada pues es su labor, "para eso le pago". Pero con un "buen trabajo" se consigue mucho y no cuesta nada
16. Asignar salarios adecuados a la tarea y responsabilidad
17. Proponer retos
18. Conoce a los colaboradores, pregunta y escucha
19. Proporciona los medios materiales para el desempeño de las labores
20. Respeta, como trabajador y como persona
21. Permite conciliar la vida laboral y familiar
22. Concede descansos, pero exige esfuerzo en el trabajo
23. Alienta la creatividad
24. Haz interesante el trabajo. Añade o suprime funciones
25. Relaciona parte de la retribución con el rendimiento
26. Crea la figura del "Trabajador del mes" o el "Premio Naranja"
27. Trata de forma individual, todos somos diferentes
28. Retroalimenta, informando periódicamente del rendimiento
29. "Ponte en su lugar", comprende y da
30. Ten buen humor, sonríe

Para añadir una última reflexión, piensa que todo esto está muy bien pero la motivación no dura. Por este motivo, se debe trabajar cada día.