

3 actitudes que motivan a los empleados

¿Quieres tener un ambiente laboral productivo y creativo? Impulsa estos comportamientos en tu estilo de liderazgo.

Por Gwen Moran
27-02-2013

IMPRIMIR 

Ambiente de trabajo comprometido, cultura empresarial positiva y sistema de recompensación individual. Probablemente has escuchado todos estos conceptos cuando se trata de inspirar a tus colaboradores en el trabajo. ¿Pero qué significan?

Eso es lo que Beth Thomas intenta descubrir todos los días, pero ha notado que esto varía de compañía en compañía. Thomas, directora de servicios en la firma de consultoría Sequent, dice que los líderes necesitan construir sus propias culturas inspiradoras en lugar de seguir el ejemplo de alguien más.

Existe una gran cantidad de investigaciones que respalda la noción de que mantener felices a los empleados también los mantiene productivos. Pero si crees que realmente no es importante pasar tiempo en pensar cómo [hacer felices a tus empleados](#), nunca será una prioridad para ti, dice Thomas. Y es que los líderes deben echar un vistazo a los beneficios de motivar empleados y mantenerlos interesados en trabajar bien.

Y a pesar de que el aspecto motivacional varía de empresa en empresa, te compartimos tres reglas sobre actitudes de liderazgo que funcionan en cualquier clase de compañía. ¡Aplicálas!:

1. Reconoce hasta las tareas rutinarias

De acuerdo con Thomas, los empleados se motivan cuando pueden observar el impacto de su trabajo. Busca formas de mostrarle a la gente en tu equipo, sin importar cuál sea su área o cargo, que su trabajo diario tiene un impacto positivo en los resultados de la compañía.

ADVERTISEMENT

Una de las peores sensaciones que puede experimentar un empleado es que su trabajo no sea agradecido o reconocido. Evítalo.

2. Recompensa el trabajo destacable

Cuando alguno de tus empleados hace algo destacable o va más allá de lo que dicta su cargo y obligaciones, debe ser reconocido, explica Thomas. Hacerlo genera dos cosas: los empleados se sienten valorados y también representa un modelo a seguir para los demás miembros del equipo.

“Encuentra los comportamientos que quieres cultivar en tu empresa y recompénsalos públicamente”, afirma. Ten cuidado de no hacer demasiado énfasis en un solo empleado

ya que esto puede provocar resentimientos. En lugar, si tienes un empleado que constantemente muestra un desempeño formidable busca la forma de darle un ascenso o de moverlo hacia una posición de mentoría en la que pueda cultivar y promover esa actitud entre sus demás compañeros.

3. Entiende lo que realmente le importa a tus empleados

Asegúrate de que esas breves (o largas) conversaciones realmente rindan frutos. Thomas afirma que no tiene sentido, por ejemplo, gastar dinero en tarjetas de regalo en cafeterías o en crear camisetas de la compañía si a los empleados no les importa.

Para algunos, se trata de dinero; otros quizá se motiven más saliendo a comer con el jefe. Ganarse medio día libre o tener flexibilidad de trabajar desde casa cuando sea posible también son estrategias poderosas de mantener motivados a los empleados.

Además, Thomas advierte que es esencial monitorear el espacio de trabajo para encontrar situaciones negativas y comportamientos tóxicos. Si los encuentras, trabaja mano a mano con los empleados en corregirlo para esta negatividad podría esparcirse y contagiar a otros empleados, disminuyendo su motivación y entusiasmo hacia la empresa.

Haz crecer a tus empleados



Que tu equipo alcance su máximo potencial mejorará tus resultados, generará lealtad y bajo índice de rotación.

Por Katherine Graham-Leviss
30-05-2012

IMPRIMIR 

Algunos dueños de negocio tienen la costumbre de **evaluar a sus colaboradores** como mínimo una vez al año. En ese momento, los miembros del equipo conocen cómo ha sido su desempeño, qué es lo que han hecho bien y cuáles son sus áreas de oportunidad. Pero, ¿qué sucede los otros 364 días del año?

El **coaching** es un acercamiento diferente para desarrollar las capacidades de los integrantes de tu organización. Así, a través de la instrucción constante, el personal tiene la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Esto se logra con [retroalimentación constante](#), enseñanza y aprendizaje. Más allá de confiar únicamente en una lista de preceptos, apoya a tus empleados a lo largo de todo el camino para que cumplan con sus objetivos.

Si se lleva a cabo de la manera correcta, el coaching es un mapa hacia el éxito. Ojo: si se implementa erróneamente, puede despertar sentimientos de desprecio, represión y regaño. Para que esto no suceda, los pasos detallados que se presentan a continuación te ayudarán a crear un ambiente de trabajo armónico.

1. Construye relaciones de confianza mutua. La base del coaching está sustentada en la relación diaria entre el director y sus colaboradores. Sin un grado adecuado de confianza puede ser imposible de realizar.

2. Aclara el propósito. En una junta es importante que la persona a cargo defina la finalidad de la reunión. Lo esencial es que el tono de la explicación sea correcto, sin ser acusatorio. La clave de este paso es establecer, amistosamente, el objetivo por el que se programó la cita.

3. Llega a un acuerdo. Quizás el proceso más crítico es conseguir que un empleado acepte de forma verbal que existe algún problema en su desempeño. Un error común de los directivos es evitar tocar el tema o darlo por sentado. Sin embargo, un **buen líder** debe ser capaz de identificar la naturaleza del inconveniente y estar consciente de las consecuencias. Para hacer esto, es recomendable especificar cuáles son las áreas en las que hay que trabajar.

Al respecto, estos tres tips te pueden ser de gran utilidad:

Cita un ejemplo concreto en el que haya surgido un problema de desempeño.

Aclara tus expectativas de la situación.

Pide la aprobación de los demás antes de tomar una decisión.

4. Explora alternativas. La siguiente etapa consiste en explorar la manera de mejorar o corregir la situación, al motivar que el mismo empleado identifique distintas alternativas y soluciones. Evita ser tú quien propone estas posibilidades, a no ser que el colaborador sea incapaz de pensar en alguna opción. También es recomendable insistir en alternativas específicas. El objetivo es maximizar el número de opciones y hablar de sus ventajas y desventajas.

Este paso implica desarrollar habilidades como la pronta reacción y el desarrollo de

conceptos. En otras palabras, deberás reconocer las sugerencias del miembro del equipo, hablar de los pros y contras, solicitar otras alternativas y pedirle que resuelva el asunto que discuten.

5. Compromételos a actuar. A continuación, tienes que ayudar al personal a escoger una alternativa, sin elegir por ellos. Asegúrate de lograr un compromiso verbal del curso a seguir y, sobre todo, cuándo será tomado.

6. Aprende a manejar las excusas. En cualquier punto de la junta pueden surgir los pretextos. Para procesarlos, replantea el comentario y enfoca de otra manera el punto a tratar, sin que esto sea acusatorio, sino un estímulo para que tu interlocutor examine su desempeño. Es muy importante que el empleado se sienta apoyado y entendido en todo momento.

7. Retroalimenta a tu personal. Los mejores guías de coaching entienden el valor y la importancia de retroalimentar continuamente a los miembros de su equipo, tanto positivamente como de manera correctiva. Para llevarlo a cabo, el discurso debe observar algunas características:

Oportuno. Los comentarios deben de ocurrir tan pronto como la interacción se realice o se termine un proceso.

Específico. Enunciados como “hiciste un buen trabajo” o, al contrario, “no brindaste un buen servicio al cliente” pueden resultar demasiado vagos. Sé más específico en cuanto a qué comportamiento te gustaría que se repitiera o cambiara.

Dirigido. Enfócate en el “qué”, no el “por qué”. Evita que la retroalimentación suene como un juicio. Empieza por “observé que” o “he visto”, y después describe el desempeño. Asimismo, deja en claro el impacto que la acción ha tenido en el equipo o en el cliente.

Sincero. Utiliza un tono de voz aprobatorio y sincero. Excluye cualquier enojo, frustración, decepción o sarcasmo.

Al final, una retroalimentación positiva refuerza que el empleado alcance su máximo potencial. Las personas tienden (por naturaleza) a brindar un mejor esfuerzo cuando son reconocidas y apreciadas. Cuando el feedback es correctivo y no se maneja de manera apropiada, puede ser una importante fuente de fricción y conflicto. En contraste, si se lleva a cabo apropiadamente, lo más seguro es que el equipo experimentará efectos positivos y un desempeño mucho mejor

4 Claves del empleado feliz



Te decimos cómo tener a tu capital humano motivado para que den lo mejor de sí y trabajen por el bien de tu empresa.

Por SoyEntrepreneur
07-03-2012

IMPRIMIR 

Para una empresa lo más importante es cumplir con los objetivos, pero uno de sus mayores problemas radica en cómo lo hacen. Claramente, los principales involucrados en este proceso son los empleados, quienes deben cumplir con obligaciones impuestas por sus jefes, pero bajo presión nadie es feliz y ni lo suficientemente productivo. Por esto debe existir respeto mutuo y el empresario debe saber designar las tareas justas y adecuadas para cada puesto, así quedará claro qué función es la que cumple cada trabajador de la empresa.

Conoce cuatro claves para tener colaboradores felices. Recuerda que tu

ADVERTISEMENT

capital humano es el principal recurso con el que cuenta tu empresa:

Empatía en contra de la apatía

Existen muchos empleados que llegan a un trabajo porque les gusta lo que hacen allí,

más allá del sueldo que se les dé. A veces las empresas no ofrecen ciertas flexibilidades que se esperan encontrar, y el trabajo se vuelve un desagrado por iniciativas como el control excesivo de actividades y la falta de apertura al cambio o a nuevas condiciones laborales. En este caso los jefes deben ser empáticos y ponerse en el lugar del trabajador, sobre todo en asuntos personales, que en muchas ocasiones puede ser urgente.

Hay diversas políticas que pueden facilitar este proceso, algunas de las cuales incluyen periodos para que sus empleados puedan dormir uno minutos luego del almuerzo, ya que 15 a 20 minutos de descanso aumenta el rendimiento laboral, según la investigación realizada por la revista Business Week. Otra opción son los días libres o medias jornadas después de algún evento o situación desgastante para los empleados, donde seguramente no se les pagó las horas extra de trabajo.

Oportunidad de decisión

Lo importante para que un empleado sea proactivo y se sienta feliz en su lugar de trabajo, es que existan motivaciones, sobre todo si éstas provienen de su propio jefe. No es necesario que se vigile con una lupa cada paso que dé, entradas, salidas u horas de almuerzo. En realidad, el líder de cada área debe asegurarse de que se **cumplan las tareas** y labores asignadas, no las horas detrás de un escritorio que muchas veces no son del todo productivas.

Es fundamental que se diseñen medidas que otorguen **confianza**, como por ejemplo que los colaboradores sean capaces de tomar algunas decisiones, según los estudios de [Great Place to Work](#), éste es el factor clave para que un empleado se sienta satisfecho en una empresa. De lo contrario, si comienza a controlar e imponer su cargo como jefe, claramente el trabajador apenas tenga la oportunidad de renunciar, no lo pensará dos veces. Por eso, diseña una [cultura de colaboración](#) donde las opiniones, comentarios y quejas de los empleados se tomen en cuenta; esto, además de tener a tu personal contento y apoyando a la empresa, puede otorgarte muy buenas ideas para mejorar el desempeño de tu organización.

Trabajo en equipo

El clima organizacional de una empresa también es un punto fundamental. Para que esto funcione de forma eficiente y sana, el jefe debe fomentar el trabajo y las decisiones en equipo, donde cada uno tenga su propia identidad y donde todos los elementos se apoyen entre sí. La idea es que las distintas personalidades se puedan complementar para que comience a funcionar la empresa y lleguen a las metas establecidas.

Ante esta buena labor, es recomendable reconocer a los empleados por su trabajo. También, puedes crear dinámicas grupales o actividades fuera de la oficina para que los equipos se conozcan mejor entre ellos. Great Place to Work recalca que la camaradería es una actitud beneficiosa para las empresas ya que con ésta, además del respeto al trabajo mutuo, los equipos colaboran mejor.

Novedades al instante

Cuando surgen nuevas ideas o proyectos, la empresa debe hacer que los procesos de comunicación sean más rápidos. Esto quiere decir que cuando los jefes quieran presentar una nueva opción que agilice con calidad una actividad, lo compartan oportunamente con los colaboradores de manera directa, es decir, reuniones presenciales, donde haya "lluvias de ideas".

Además, puedes implementar en tu oficina novedosas modalidades de comunicación como los chats, que son mucho más rápidos y eficientes. Evita prohibiciones como el no uso de las redes sociales, mejor enséñales cómo aprovechar estas herramientas para mejorar su trabajo y su relación con los demás miembros del equipo.

5 mitos sobre la motivación de empleados



Conoce qué estrategias funcionan y cuáles no para lograr que tu personal sea más productivo y genere mejores resultados.

Por David Javitch
31-12-1969

IMPRIMIR 

Los dueños de negocios necesitan asegurarse de que sus empleados son productivos y que están deseosos de hacer el mejor trabajo posible. Pero en toda industria y organización hay gente que simplemente no realiza sus tareas con la calidad necesaria y esto puede representar problemas costosos para una organización.

Además, los líderes a menudo pierden la brújula cuando tratan de incrementar el rendimiento de los empleados. Y es que existen muchos mitos alrededor de este tema. Aprende a reconocerlos y aplica estrategias realmente efectivas que te ayudarán a tener trabajadores felices y productivos.

Mito 1. Sólo el dinero motiva. Si le pagas a alguien suficiente dinero, será capaz de hacer casi cualquier trabajo. Y cuando ofreces bonos como recompensa, los beneficiarios se sienten muy felices y trabajan mejor. Sin embargo, hay estudios que señalan que esa felicidad dura poco, pues al cabo de unos meses los trabajadores ya no recuerdan el premio. Esto se debe a que el dinero, en sí y por sí mismo, no motiva continuamente a los individuos y es de corto plazo.

Estrategia. El reconocimiento y el estatus son los verdaderos motivadores que mejoran el desempeño. ¿Por qué? Mientras el dinero puede servir para levantar el ánimo, una felicitación ante el grupo por el trabajo bien hecho resulta más satisfactoria. Por ejemplo, el colaborador que vende más productos que cualquier otro en su departamento y es recompensado por su jefe con un bono, no sólo se sentirá orgulloso de sus logros, además obtendrá el reconocimiento de colegas y clientes.

Crea situaciones que permitan a tu empleado saber y sentir que consiguió una meta. Ellos responden más a las oportunidades para alcanzar objetivos que les otorguen reconocimiento, desarrollo, enriquecimiento y crecimiento laborales.

Mito 2. Basta con mantenerlos contentos. A menudo los dueños de empresas hacen circo, maroma y teatro para tener entretenidos a sus trabajadores: algunos les proporcionan salones de juegos, televisión por cable o áreas recreativas. La teoría dice que si se mantiene animado al personal durante sus descansos, ello se traducirá en un incremento en la motivación y la productividad. Desafortunadamente, esto no es muy efectivo.

Estrategia. Los empleados desean y esperan sus descansos durante todo el día y, cuando es el momento, los disfrutan e incluso los hacen perdurar. Pero la satisfacción que obtienen durante este periodo no necesariamente se traduce en mejor o mayor calidad en su desempeño. Asegúrate de mantener ese estado de ánimo a lo largo del día y de ofrecerles un ambiente laboral donde se sientan a gusto y que cumpla sus expectativas.

Mito 3. Es mejor ignorar los conflictos. Con frecuencia los jefes y empleados, por igual, prefieren no hacerle caso a un problema en vez de abordarlo, ya que esperan que desaparezca solo. Incluso son muchos los directivos que están más preocupados por agradar que por cumplir con sus responsabilidades y atender los asuntos difíciles rápidamente.

ADVERTISEMENT

Estrategia. Pasar por alto una situación problemática no le ayuda a nadie. De hecho, ignorarla es la peor alternativa, pues con el tiempo puede convertirse en una complicación mayor. Si estás al frente del negocio, tu tarea es obtener información de los miembros del grupo para determinar la magnitud del problema y tomar las medidas apropiadas para corregirlo.

Mito 4. Algunas personas simplemente no están motivadas. Este es un error muy común. Todo el mundo está animado... pero por distintas razones. Un ejemplo: un colaborador que, en lugar de trabajar, está enfrascado en un juego de computadora o enviando correos electrónicos personales. Se podría pensar que al individuo no le interesa su empleo porque no está realizando sus labores, pero esto puede no ser

totalmente cierto. En ese momento, el empleado ocioso está motivado, quizá demasiado. Sólo que ese entusiasmo no está orientado al trabajo ni resulta productivo para la compañía.

Estrategia. Hazle saber a este colaborador que su comportamiento no es aceptable y que esta situación afecta al resto de la organización. El reto es descubrir lo que en verdad lo motiva y hacer coincidir esos elementos con la descripción de sus labores (asumiendo que valga la pena conservar a esa persona como parte de la nómina).

Mito 5. Los empleados listos no necesitan motivación. Todos quieren gente lista que trabaje para ellos porque aprenden mejor, se adaptan fácilmente y trabajan rápido. Los jefes pueden creer, equivocadamente, que no necesitan pasar mucho tiempo con este tipo de colaboradores, ni prestarles atención. Pero la inteligencia y la automotivación no necesariamente van de la mano. Muchos empleados listos no son capaces de descubrir qué los motiva y tienden a aburrirse o frustrarse con facilidad. El resultado es una falta de interés y de productividad.

Estrategia. Fomenta una atmósfera donde el empleado se sienta motivado y estimulado. Averigua qué le interesa hacer a tu equipo de trabajo en sus tiempos libres, cuáles son sus inquietudes, qué aspectos de su trabajo le resultan interesantes o emocionantes, y cuáles le aburren.

10 incentivos rápidos

- 1.** Elogia al empleado por el trabajo bien realizado, incluso si está parcialmente bien hecho.
- 2.** Invita a tu personal a desarrollar una carrera laboral más satisfactoria, incluyendo promociones que se basen en resultados concretos.
- 3.** Plantea claramente tus expectativas sobre la realización de las tareas.
- 4.** Cerciórate de que la descripción del trabajo incluya actividades variadas.
- 5.** Asegúrate de que el colaborador sepa que su labor tiene un impacto en todo el proceso de trabajo, del cual otros también forman parte.
- 6.** Verifica que el empleado sienta que lo que hace tiene sentido.
- 7.** Siempre ofrece retroalimentación, señalando tanto los aspectos positivos como los negativos.
- 8.** Permite que el trabajador goce de cierta autonomía con base en sus logros previos y en la planeación de metas.
- 9.** Incrementa la profundidad y el alcance de lo que el empleado está haciendo en este momento.

10. Ofrece a tus colaboradores oportunidades para tener éxito.

El autor es consultor en psicología organizacional y especialista en temas de liderazgo y manejo de recursos humanos.