



MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación laboral es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

De acuerdo con estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y desempeño. La felicidad de tus trabajadores es el aspecto estratégico imprescindible para tu empresa, por lo que medidas como la retribución flexible para los empleados pueden ser interesantes para el bienestar de los trabajadores.

Cuando un empleado renuncia, en la mayoría de las veces no renuncia a la empresa y a sus objetivos, sino renuncia a su “jefe”.

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Cuando los empleados están satisfechos y productivos en el trabajo se sienten más comprometidos con la empresa. La motivación en las empresas no siempre cuenta con el nivel deseado, pero siempre puedes mejorar y realizar acciones para conseguirlo.

En este post te contamos todo acerca de la motivación laboral y cómo debes de implementarla en tu empresa

¿Qué es la motivación laboral?

La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella.

Una de las cosas más productivas que los equipos de recursos humanos y los gerentes de recursos humanos pueden hacer es crear una cultura sólida que ayude a los empleados a ser ellos mismos en el trabajo.

"Permita que las personas sean ellas mismas. La gente quiere ser GRANDE, las grandes compañías les permiten ser GENIAL". Arte Nathan

La mejora de la motivación laboral tiene cada vez más adeptos como área a desarrollar y mejorar dentro de las compañías.

Las empresas son conscientes de la importancia que tiene este factor y la influencia que tiene la motivación laboral en los resultados de la empresa. Es por ello, que debes preocuparte por tener a tus empleados motivados para conseguir los objetivos generales y específicos y generar un ambiente de trabajo brillante.

La motivación es la forma más eficaz que tienen las empresas de aumentar la productividad. Los empleados son el activo más preciado de una empresa, ellos son los que con su dedicación, esfuerzo y talento alcanzan el éxito de la empresa.

Tipos de motivación

Factores que influyen en la motivación laboral

Existen muchos factores que pueden influir en la motivación de los trabajadores de la empresa, pero los más visibles son los siguientes:

- **Puesto de trabajo:** este factor de motivación depende del puesto de trabajo que se le ofrezca al empleado, si se encuentra cómodo en él y si puede aspirar a crecer.
- **Autonomía en el trabajo:** dar responsabilidades y permitir la participación y aportación de ideas para que la empresa pueda mejorar con la visión de los empleados. De esta forma, el empleado se sentirá esencial e importante en sus labores dentro de la empresa.
- **Ambiente de trabajo:** es necesario crear un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la compañía. Es la forma correcta de aumentar la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo. También es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con los valores de la empresa.
- **Condiciones laborales:** los empleados se sienten motivados según su salario, si tienen primas por objetivos, horarios flexibles, conciliación laboral y personal y todas las demás condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo.
- **Onboarding:** Es similar a una especie de “inducción” las organizaciones lo implementan para que el nuevo integrante de la empresa se integre perfectamente y de forma inmediata a su puesto de trabajo. Con este tipo de procesos el empleado se siente incluido, parte de la empresa desde el minuto 0.

Implementación de la motivación laboral

Las empresas tienen diferentes técnicas para implementar e impulsar la motivación laboral en sus empleados. A continuación, te presentamos algunas para que las pongas en marcha en tu empresa:

1. Política de incentivos: los logros se deben reconocer y premiar. Puede ser tanto a nivel económico o en forma de premios, por ejemplo, unas vacaciones o un viaje.

2. Promoción laboral: la empresa debe facilitar la promoción laboral del trabajador. El trabajador se sentirá motivado por la posibilidad de ir ascendiendo de puesto de trabajo y, además, de sueldo.

3. Definir objetivos y funciones: es importante que cada empleado sepa qué tiene que hacer, el tiempo que tiene y los objetivos personales, del equipo y de la empresa en general. De esta forma, se trabaja la **motivación laboral y el trabajo en equipo**.

4. Organizar correctamente la plantilla: no hay nada más desmotivador para un trabajador que estar en un puesto en el que no demuestra sus habilidades o en el que se ve infra-calificado. Por lo que la asignación correcta de los empleados en puestos de trabajos según sus competencias es clave para contar con **equipos motivados**.

5. Promoción laboral: la empresa debe dar la formación necesaria para facilitar la promoción laboral del empleado. Es una técnica muy útil para mantener la motivación laboral constante.

Que el trabajo se realice de forma eficiente, en el menor tiempo posible, es uno de los grandes objetivos de las empresas hoy día. Además, es lo que explica que muchos empleados busquen formas para ser más productivos.

Sin embargo, uno de los elementos que mejor inciden en este sentido es la alta motivación que imprimen en el trabajo que desarrollan.

Existen entre otros muchos, 10 consejos para lograr que dicha motivación se incremente.

- 1. Considerar siempre la opinión de los empleados** a través de encuestas que permitan obtener información útil y enfocada sobre las medidas a adoptar.
- 2. Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta dirección**, dado que permite a la plantilla conocer qué están haciendo bien y qué podrían hacer mucho mejor.
- 3. Mostrar interés por el trabajo de los empleados.** Una tarea especialmente sensible para los líderes que deben, según Gómez, hacer "énfasis en el éxito de todo el equipo".
- 4. Establecer metas realistas** y que los empleados sientan que realmente pueden cumplir con las tareas asignadas. "La plantilla debe conocer exactamente hacia qué objetivos debe enfocar su trabajo, qué es lo que se espera de ellos, qué deben realizar de manera específica y para qué cumplen con sus labores", explica la experta.
- 5. Brindar la posibilidad de crecer profesionalmente**, a través de "una capacitación constante, realizada por niveles de complejidad y enfocada hacia cada departamento de la empresa".
- 6. Ofrecer incentivos salariales** "para que los trabajadores decidan permanecer más tiempo en la empresa".
- 7. Promover el trabajo grupal y que en toda la plantilla prevalezca la buena comunicación y una sana convivencia.** Para lograrlo, Gómez recomienda "realizar encuentros que estén destinados sólo a la recreación y que permita que los empleados logren establecer una buena conexión entre ellos mismos y una comunicación afectiva".
- 8. Mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal** a través de la disposición de un horario flexible o la posibilidad de trabajar desde casa.

9. **'Exprimir' las fortalezas de cada trabajador.** "Cada uno debe ocupar la posición que le corresponde de acuerdo al perfil que tienen, así como sus habilidades", destaca la experta.
10. **Facilitar los recursos necesarios.** Gómez concluye destacando que los empleados deben tener todas las herramientas que necesiten para cumplir sus funciones.

Tecnología para la adquisición de talento

El reclutamiento es en estos momentos el proceso de Recursos Humanos más susceptible de ser automatizado, En 2021, vivimos grandes avances en la utilización del big data, la inteligencia artificial y realidad virtual en los procesos de selección. Se intensificará el uso de la inteligencia artificial para la detección del talento, el diseño de algoritmos para el cribado de candidatos, la implantación de chatbots (*Los chatbots, bots de charla o bots conversacionales, son programas informáticos basados en inteligencia artificial (IA) diseñados para simular conversaciones con personas mediante respuestas automáticas*) para los primeros pasos en el proceso de selección y la realidad virtual para ofrecer la mejor experiencia a los candidatos. Además, se hará un mayor uso del big data (*El Big Data consiste en un proceso que analiza e interpreta grandes volúmenes de datos, tanto estructurados como no estructurados*) predictivo para descubrir qué candidatos se adaptarán mejor a la organización.

Onboarding digital

Tras la irrupción de la pandemia, los mejores empleadores pusieron en marcha con celeridad un amplio conjunto de experiencias virtuales creativas para facilitar la incorporación de los recién llegados.

En 2021, se intensificará la utilización de prácticas digitales para la integración de los nuevos empleados, con iniciativas como eventos virtuales, videojuegos creados ad hoc, la gamificación de los procesos, redes sociales internas, plataformas virtuales de onboarding o scape rooms (*los participantes deben colaborar para investigar y resolver los enigmas que les permitirán escapar en un tiempo limitado*).

El objetivo es garantizar que, en un contexto de predominio del teletrabajo, los recién llegados se pongan al día rápidamente en el contenido propio de su puesto y, sobre todo, se imbuyan de la cultura de la organización.

Metodología para el cambio

La transformación continua es más que nunca clave para la supervivencia. En el 2021, será una clara tendencia la implantación de una metodología integral para la gestión del cambio de manera sistemática, con un plan detallado paso a paso para prever y evaluar cómo el cambio impacta en los diferentes procesos de la organización, y realizar sucesivas iteraciones para conseguir los objetivos.

El papel de los líderes como agentes del cambio adquirirá mayor relevancia en el nuevo escenario de creciente incertidumbre. Será su responsabilidad proporcionar un contexto organizacional propicio para la innovación, generando una cultura de confianza, seguridad y flexibilidad.

Redes sociales colaborativas

En el nuevo entorno, será vital contar con herramientas tecnológicas que garanticen la colaboración en los equipos de trabajo.

Entre ellas, en 2021 destacará el uso de redes sociales internas, que se afianzarán como una plataforma clave para la colaboración profesional entre los empleados, más allá de su papel inicial prioritario como canal de comunicación.

Digitalización de los procesos de RRHH

De ser inicialmente una necesidad por los confinamientos, la digitalización ha pasado a convertirse en una revolución que contribuirá a mejorar la experiencia en el “viaje” de los empleados. Las soluciones de tecnología de RRHH se evaluarán en función de esta experiencia.

Se realizarán mapeos del viaje digital de los empleados, con el trazado visual de los puntos de contacto (touch point) de todo su recorrido por la organización con el objetivo de identificar áreas de mejora y explorar iniciativas para optimizar esta experiencia.

Crear cultura de carrera interna

En 2021 se acelerarán las iniciativas para la actualización profesional de los empleados (definida en inglés como reskilling o upskilling *se confunden dos términos igual de importantes, pero distintos: upskilling significa actualizar y mejorar competencias para evitar quedarse desfasado en el trabajo, mientras que reskilling implica aprender nuevas competencias para reorientar la carrera profesional*). Las compañías potenciarán iniciativas para el desarrollo como los portales interactivos internos de desarrollo de carrera, los consejeros internos especializados en carrera para orientar en los próximos pasos, la rotación de puestos o las asignaciones temporales.

Bienestar emocional de los empleados

Las iniciativas para fortalecer la salud mental de los empleados, que hasta hace poco eran un tabú en las empresas, están adquiriendo un gran protagonismo. Garantizar su equilibrio emocional será sin duda uno de los grandes retos de la próxima década.

En 2021, viviremos la consolidación de actuaciones muy diversas en este ámbito, como las líneas de atención a los empleados disponibles 24 horas 7 días a la semana, la práctica del mindfulness, los cursos de gestión del estrés o los programas antibullying, entre muchas otras. Cuidar de los empleados es ahora la prioridad, con acciones de bienestar en las que participan activamente.

Se consolidará la alianza de marketing con RRHH

El trabajo conjunto de estas dos áreas será clave para construir y comunicar con eficacia la propuesta de valor tanto externa (de cara a los posibles candidatos) como interna (a los empleados).

En 2021, se mejorará en el análisis de datos, la definición de destinatarios, la planificación de los canales y la preparación de mensajes clave. Se emplearán herramientas digitales como las pulse survey (encuestas frecuentes con pocas preguntas a empleados seleccionados aleatoriamente), que se afianzarán como una herramienta de gran utilidad para conocer el estado de ánimo colectivo de la plantilla.

Garantizar la desconexión digital

También cabe destacar, como tendencia emergente, los programas para garantizar la desconexión digital. Un tercio de las compañías Top Employers ya regulaba en 2020 el derecho de todos los colaboradores de la empresa a no responder mails o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral.

Esta tendencia se intensificará en 2021. Además, se consolidarán otras buenas prácticas relacionadas con la conciliación como acotar los horarios en los que se pueden organizar las reuniones.

Modelos de trabajo híbridos

Uno de los aspectos más visibles vividos en el mundo del trabajo con la llegada de la pandemia fue la implantación de urgencia del teletrabajo.

La flexibilidad y el trabajo en remoto han llegado para quedarse, con diversos grados de intensidad. En 2021 veremos cómo se consolidan, en todos aquellos puestos en los que es posible, modelos híbridos que combinan el teletrabajo y la presencia en las instalaciones de la empresa.

Empoderar a los empleados para que gestionen con flexibilidad sus horas de trabajo y su ubicación será la ventaja competitiva más potente de la propuesta de valor al empleado.

Las mejores estrategias de motivación laboral

Lo primero que hay que tener en cuenta en la elaboración de un plan de motivación laboral es que la gran mayoría de personas no realizan un trabajo únicamente por dinero, puesto que suelen depositar en su experiencia laboral muchas expectativas y deseos: reconocimiento, respeto, realización personal, sentimiento de valía, sentirse útiles e interactuar con los demás. Subir los sueldos, por lo tanto, no suele ser una medida eficaz para motivar a los empleados sino va acompañado de otra serie de acciones que tienen que ver con la seguridad en el trabajo, el reconocimiento personal o el ambiente laboral.

Diversos estudios han identificado una serie de técnicas como muy eficaces para la motivación.

1. Reconocimiento Se trata del conjunto de técnicas orientadas a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus funciones como en el logro de sus propias expectativas y abarcan aspectos como:

- **Premiar los logros en el trabajo tanto económicamente como a través de reconocimientos e incentivos** como viajes, actividades lúdicas, regalos, etc.
- **Facilitar la promoción.** Los empleados deben estar convencidos de que si se esfuerzan y trabajan con calidad acabarán logrando mejoras y ascensos en la empresa.
- **Proponer retos.** A la mayoría de personas les encantan los retos, pues son una forma de demostrar su valía y de superarse, sobre todo si van acompañados de algún tipo de recompensa: felicitaciones, ascensos, aumento de sueldo, etc.
- **Facilitar y promover la formación constante de los trabajadores** supone múltiples ventajas: se consigue una mayor calidad del trabajo, la empresa cuenta con profesionales más capaces y los empleados ven aumentada su autoestima y satisfacción.

1. Búsqueda de la ubicación ideal de trabajo No todas las personas somos válidas para todos los trabajos, pero lo que sí es cierto es que todos tenemos un perfil determinado que encaja mucho mejor en unos tareas o puestos que en otros. Si la dirección de una empresa o el departamento de recursos humanos es capaz de ubicar a cada empleado en el lugar más acorde con sus capacidades y aptitudes, todos salen ganando: el empleado estará más satisfecho y dará lo mejor de sí, lo que redundará en un mejor funcionamiento de la compañía.

- 2. Asignación de responsabilidades** La organización es vital para la tranquilidad y motivación laboral del empleado. Todos tienen que saber cuál es su función, objetivos y hasta dónde llega su responsabilidad.
- 3. Promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos** Entendido no sólo como aplicación de lo que dice la Ley sobre normativa de seguridad o uso de equipos de protección, sino también como una filosofía dentro de la organización basada en la implicación de todos en la promoción de la salud y el bienestar en cualquier detalle: higiene y comodidad en el puesto de trabajo, medidas anti estrés, etc.
- 4. Promover la participación** Se debe buscar el consenso en todas las decisiones de la empresa, involucrando intensamente a los empleados mediante reuniones, talleres y todo tipo de dinámicas participativas. Es la única forma de conseguir la fidelidad del trabajador y su identificación con la organización. El trabajo configura una parte fundamental del proyecto vital de la mayoría de personas y para su realización dedican una gran cantidad de tiempo, esfuerzo, energía y muchas veces también años de estudio y preparación. Por este motivo, los individuos suelen depositar en su experiencia laboral muchas expectativas y deseos: reconocimiento, respeto, realización personal, sentimiento de valía, sentirse útiles, interactuar con los demás. Es responsabilidad de las empresas no defraudar a sus empleados y emplear todos los esfuerzos y recursos posibles en su bienestar y motivación laboral. En realidad, se trata de una inversión con un retorno positivo para la organización en forma de aumento de la rentabilidad y la productividad.