

#RRHH: 5 mitos sobre la motivación de los empleados

jueves, 19 de noviembre de 2015

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 personas que simplemente no realizan 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.

Existen muchos mitos alrededor de cuál es la mejor manera de motivar a los empleados. David Javitch, consultor en psicología organizacional y especialista en temas de liderazgo y manejo de recursos humanos, identifica las falsas creencias más populares al respecto. Si aprendes a reconocerlos y aplicas estrategias realmente efectivas en este ámbito tus empleados estarán más felices y a la vez rendirán más:

#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.

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.

Fuente: Emprendedores news