

ADMINISTRACION RR.HH DESARROLLO Y BIENESTAR DEL PERSONAL 4° C GUÍA N° 3

AE1.- Ingresar en el sistema información fidedigna de cada trabajador, sobre bienestar, desarrollo profesional, capacitación y/o evaluación de desempeño, respetando legislación vigente e instrucciones de jefatura.

1.2-Registra la información de las y los trabajadores en los sistemas correspondientes a bienestar, desarrollo profesional, capacitación y/o evaluación de desempeño.

OBJ: "Conocer conceptos y aplicar procedimientos de motivación laboral"

MOTIVACIÓN LABORAL



Todos la buscamos, todos la perseguimos y todos la queremos en nuestros equipos y empresa. Y es que estar motivados es lo mejor que nos puede pasar para conseguir unos resultados excelentes. Si un trabajador o miembro del equipo tiene motivación por aquello que hace, no sólo el resultado será más que bueno, sino que además, disfrutará del proceso, tendrá mejores ideas, y el proyecto en sí mismo será mucho más rico y repleto de detalles positivos.

La motivación cada día esté más valorada y se diseñen **acciones y herramientas** para potenciarla, no es fruto de la casualidad, sino de estudios científicos en los que se ha demostrado que cuanto más motivada está una persona en su entorno laboral, mejor es el grupo y los resultados ascienden de manera vertiginosa. De ahí que una de las funciones principales de un gran líder sea MOTIVAR..

Coaching, Team Building, terapias, formación... Son solo algunas de las acciones que ya están incluidas en los planes de empresa de las firmas más importantes del mundo dentro del área de recursos humanos.

Unificar al grupo, cohesionar y conseguir que todos estén contentos con lo que hacen NO PUEDE verse como un gasto, sino como una inversión que repercutirá de forma positiva en la empresa, de ahí que sea imprescindible incluir en un presupuesto para actividades y dinámicas como las descritas...



(Una empresa cualquiera. Conversaciones entre el Director financiero y el Director de RR.HH)

TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

Como en todo en esta vida o casi todo, no sólo hay un tipo de motivación, sino que dependiendo de diversos factores, podemos diferenciar estos tipos de motivación:

Motivación intrínseca

Es ese tipo de motivación que aparece gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su desarrollo y realización. Es una motivación “propia” de la persona, ya que no está generada por una fuente exterior, sino que el individuo se siente realizado y motivado mientras realiza la tarea que le ha sido encomendada.

Tiene un aspecto objetivo que se puede modular si a la persona se le dan mejores herramientas para el desarrollo de la actividad con lo que el proceso y el resultado mejoran, y de ahí, su motivación; y otro subjetivo, que consiste en cómo afecta a nuestro nivel de satisfacción personal.

La motivación intrínseca es una de las fuentes más poderosas e inagotables de motivación: **cuando eres capaz de automotivarte y no necesitas de estímulos externos**, estás conectando con todo tu potencial, y precisamente ésta, es una de las características fundamentales de los trabajadores y de los equipos de alto rendimiento.

Motivación extrínseca

Es la motivación que tiene que ver con el proceso y el resultado. Al igual que la intrínseca se refería a la satisfacción interna que nos aporta realizar una tarea, la extrínseca habla del **proceso, los recursos, el resultado, el reconocimiento externo, y sobre todo, del impacto y las mejoras conseguidas**.

Se suele asociar a un premio o recompensa por la consecución y finalización de la tarea, con lo que la motivación de la persona no será la adecuada en la medida de que el premio no le satisfaga de la misma manera, y por supuesto, **está destinada a consumirse con el paso del tiempo**.



Motivación trascendente

Esta es la motivación más altruista y se corresponde con el **sentimiento que experimenta una persona cuando es un tercero el que se ve beneficiado o se evita una consecuencia negativa para él** (el tercero).

Para que lo entendamos más fácilmente, la motivación que sentimos al ayudar de forma desinteresada a los demás (a una ONG, a un necesitado, a un enfermo...). Esa motivación que sentimos y que nos mueve a realizar esa tarea sin recibir nada a cambio, es la denominada trascendente.

Y aunque parezca que no, también tiene lugar dentro de la empresa cuando se realizan actividades en grupo o en solitario, pero bajo el marco empresarial para ayudar a los demás.

EJEMPLOS DE MOTIVACIÓN

Además de tener claro que la motivación en una empresa es importante, hay que saber cómo llevarla a cabo y trabajarla. Al igual que puede ser algo muy beneficioso para nuestro equipo y empresa, si se hace la manera incorrecta puede incurrir en desastres y desigualdades en los que, recuperar el equilibrio, es realmente complicado. Mejor hacerlo bien desde el principio conociendo algunos ejemplos de técnicas de motivación laboral

- **Autonomía para el empleado:**

Suele motivar y mucho permitir que el empleado y trabajador tenga autonomía. Reduce muchísimo la capacidad de creer en uno mismo y con ello la motivación si estamos todo el tiempo coartando las posibilidades de la persona con un control extremo y exhaustivo, y sin permitirle que tome ciertas decisiones básicas para el desempeño de su labor. **Sentir que se confía en él es realmente, motivador.**

- **Oportunidades de crecimiento:**

Si hay un techo bloqueante en el que el trabajador ve que se le cierran todas las oportunidades, y que haga lo que haga, no crecerá ni evolucionará profesionalmente, ni mejorará sus condiciones laborales, la motivación brillará por su ausencia y será todo un despropósito. Seguramente, en lo que pensará constantemente será: "para qué esforzarme más si de aquí, haga lo que haga, no voy a pasar". Ofrece siempre un **camino sobre el que tus empleados puedan avanzar y crecer**, para que la motivación de andar hacia delante sea la que tire de ellos de forma natural.

- **Actividades de motivación:**

Ofrecer y que el equipo participe en actividades de motivación como coaching y team building son la mejor idea para incentivar esa motivación desde un entorno positivo, diferente e incluso, divertido.



Si tienes un equipo motivado el primer beneficiado serás tu mismo y por supuesto, la empresa.

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 infracualificado. 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.

ACTIVIDAD: LEA EL SIGUIENTE CASO Y RESPONDA:

Una empresa de servicios, con grandes problemas internos generados por un elevado nivel de rotación en puestos de nivel bajo y medio decide investigar qué pasa.

El departamento de RR.HH propone realizar una encuesta de clima laboral para averiguar qué aspectos preocupa a los trabajadores que hace que se marchen. Los niveles de rotación están muy por encima de las empresas de la competencia.

Se decide que las variables a medir van a ser las condiciones laborales, ambiente laboral y desarrollo profesional.

Se realiza, en primer lugar una campaña de comunicación desde el departamento de RR.HH para explicar qué se pretende hacer con la encuesta y qué se hará con los resultados.

Se informa a todos los trabajadores que los resultados finales se harán públicos y se informará qué acciones son las que se van a aplicar por parte de la Dirección de forma urgente.

Los trabajadores deciden participar, llenan las encuestas en forma anónima y teniendo una pequeña entrevista con las personas del departamento de RR.HH. Esta entrevista, se les explica a los trabajadores, es totalmente confidencial, para evitar problemas. Participa el 99% de la plantilla del personal de la empresa.

Luego de recoger los datos se realiza un informe que es entregado a Dirección y sale a la luz que los motivos principales por los que los trabajadores abandonan la empresa son por posibilidades de desarrollo profesional, tema económico, porque consideran que sus salarios están muy por debajo del sector, comunicación interna caótica y escasa motivación por la desidia de la Dirección.

RR.HH presenta este informe a Dirección y ésta se enfada al ver los resultados y le comenta a RR.HH que “no piensa cambiar nada y que al que no le guste ya sabe dónde está la puerta”. Por supuesto, los resultados globales se hicieron públicos por orden expresa de la cúpula directiva. El departamento de RR.HH quedó desacreditado y el ambiente empeoró entre los trabajadores además de no mejorar la tendencia de rotación dentro de la empresa.

Resuelva: responda en su cuaderno.

- 1.- ¿Qué falló en el procedimiento?
- 2.- ¿Tiene solución esta situación en una empresa?
- 3.- Prepare todo el procedimiento (documentos) que intervienen en este problema.
- 4.- Indique cómo lo haría ud., para solucionar este caso, aplicando lo leído en la guía.

LOS 5 PILARES DE LA MOTIVACIÓN



(fuentes: <https://blog.qualylife.com.co/motivacion-laboral/www.pinterest>)

Organice los conceptos en el casillero que corresponda

6 TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

1. GENERAR SEGURIDAD
2. APORTAR CONOCIMIENTO
3. ESTABLECER RETOS
4. RECONOCER EL TRABAJO
5. OTORGAR AUTONOMÍA
6. OFRECER CRECIMIENTO

Gran parte del desarrollo emocional del personal se ve beneficiado si se conmemoran las buenas prácticas y el trabajo en equipo. felicite de forma individual y colectiva

Los seres humanos buscan progreso por lo que las entidades deben fomentar posibilidades de ascender en la empresa, ya sea en la misma área o en otra.

Las garantías de una entidad están en sus políticas. Incentive un buen clima laboral, establezca cargos bien remunerados y cumpla con las leyes.

Otorgue objetivos altos y razonables, ya que esto demuestra que cree en las capacidades de sus colaboradores.

La idea es evitar imposiciones ya que siempre existen opciones de mejoras. La tarea del líder es orientar a su equipo.

La monotonía en el trabajo es un difusor de entusiasmo. Estimule la innovación, ofrezca dinámicas diferentes y refuerce la formación profesional y personal