

Tips para mejorar la motivación de sus colaboradores

1. La **selección adecuada del personal** permite elegir la persona acorde al cargo. Este proceso permitirá detectar si el perfil del candidato se adapta a las características del puesto de trabajo, lo que significa saber si está preparado para asumirlo. Al estar preparado, la persona se sentirá cómoda en él, se desempeñará adecuadamente generando con ello una retroalimentación positiva de parte de su jefe y una autoestima más elevada. Si por el contrario, no está capacitado para el cargo en cuestión, se desmotivará rápidamente al no tener la capacidad para llevarlo a cabo, o bien, porque puede encontrarse sobre-calificado para éste.



2. **Comunicación fluida e información permanente.** Para que un colaborador se sienta parte de una organización es fundamental mantener canales de comunicación e información permanentes. Con esto se eliminan los rumores de pasillo y con ello, cualquier información informal que pueda afectar a la Empresa y/o al colaborador. Existen distintas maneras de comunicar, lo importante es transmitir el mensaje adecuado de la manera correcta, tomando en cuenta la cultura organizacional y el estilo comunicacional que posee la Compañía. De esta manera, se genera espíritu de equipo, colaboración y compromiso con los objetivos del negocio.

3. **Metas y Objetivos claros.** Toda Empresa que desea crecer y desarrollarse se plantea objetivos y metas. De la misma manera, un trabajador también requerirá de objetivos claros y alcanzables, necesita saber qué es lo que se espera de él. La motivación en alcanzar la meta estará también directamente relacionada a si ésta es realista, de lo contrario, la desmotivación que puede provocar un objetivo o meta mal definida puede ser adverso.



4. Sueldos acorde al mercado y equidad interna. Aunque hoy el sueldo no es lo más importante al momento de definir qué aspectos motivan a una persona en un puesto de trabajo, sí es un factor higiénico que cuando no está presente genera ruido. Es importante como Empresa estar al día en los sueldos de mercado para evitar fuga de colaboradores talentosos o para atraer a los de buen desempeño y experiencia. De la misma manera, es fundamental que internamente exista equidad en cuanto a los salarios, es decir, que personas que realizan el mismo trabajo reciban el mismo salario. Al existir equidad y transparencia quien sale beneficiada finalmente es la Empresa, puesto que esto generará mayor compromiso y lealtad.



5. Evaluación del Desempeño y Reconocimiento.

Existen muchas empresas en donde nunca se ha evaluado el rendimiento o desempeño de sus trabajadores, por ende, éstos no tienen forma de saber si están o no haciendo bien su trabajo. Algunos hasta se extrañan cuando son despedidos y al preguntar la razón, la respuesta que reciben es: “Porque no estabas realizando bien tu trabajo”. Lo increíble es que esa persona nunca antes había sido informado de lo mal que lo hacía. Para que eso no ocurra, es clave realizar por lo menos una vez al año esta evaluación, la que además se transforma en un momento de

encuentro Jefe-Subordinado, de comunicación y retroalimentación mutua. Sumado a lo anterior, al obtener un buen resultado en la evaluación y logrados los objetivos o metas del año, algunos colaboradores tienden a recibir un reconocimiento por esto. Éste, puede ir desde una felicitación, un curso de capacitación que le permita mejorar su nivel de conocimientos, un aumento de salario, un bono, un ascenso, u otros. Lo importante es que muchas veces una simple felicitación se transforma en un importante reconocimiento al trabajo y aunque parezca extraño, esto no siempre se da en las empresas

6. Condiciones de Trabajo. Pareciera que tener un computador hoy en día debiera ser el desde en un puesto de trabajo, sin embargo, no muchas veces las empresas cuentan con este ítem como motivador de sus trabajadores. Tener las herramientas propias que requiere un puesto son fundamentales al momento de generar compromiso, lealtad y por supuesto, ser más productivos. Tener lápices, clips, corchetera o engrapadora, calculadora, etc. no es tema en gran parte de las

empresas, sin embargo, varias podrán decir lo contrario. También existen herramientas indirectas que idealmente deberían estar presentes, como contar con una cafetera, microondas, oficinas bien acondicionadas, seguras, ventiladas; todos ellos, aspectos que permiten trabajar de una manera más cómoda y grata.



7. Formación y Desarrollo Profesional. Según Maslow y la teoría de las necesidades, cuando las personas tienen resueltas sus necesidades básicas tienden a buscar satisfacer otro nivel superior de necesidades. Es así, que las empresas que desean que sus colaboradores mejoren su desempeño, o bien puedan aspirar a mejores cargos dentro de la misma Empresa, invierten en Entrenamiento acorde a las necesidades del colaborador y el puesto de trabajo. De la misma manera, ese trabajador sentirá además que su Empresa lo apoya en su proceso de crecimiento y desarrollo. Con ello su motivación y compromiso irán de la mano.



8.- Equilibrio Calidad de Vida Personal y Laboral. Hoy en día es cada vez más difícil tener tiempo para la familia o para uno mismo. Es casi habitual escuchar a personas decir: es que no tengo tiempo para ir al gimnasio, cuando llego los niños ya están durmiendo, etc. Las distancias entre casa y trabajo, la congestión vehicular, los extensos horarios, entre otros, nos está generando un stress adicional, enfermedades y agotamiento. Es por eso que las empresas también pueden hacer mucho para ayudar en parte a que nuestros colaboradores tengan una calidad de vida un poco mejor y muchas veces no se requiere de

invertir importantes sumas de dinero. A veces, pequeños gestos, beneficios en tiempo como: darle la tarde libre el día de su cumpleaños, o que pueda irse un par de horas antes al cumpleaños de su hijo, o que pueda llegar 1 o 2 horas más tarde el primer día de colegio de los hijos, entre otros; serán motivadores por sí mismos, porque le permitirá al trabajador estar presente en los momentos que para él son importantes y eso al final del día se agradece.

Massiel Fernández M.

Socia Directora People & Company