

Los 7 pasos para mantener la motivación en los equipos de trabajo

OPINIONES

19 Junio 2022

Hay algo que las empresas pueden hacer para mantener motivados a sus equipos, ayudándoles a avanzar y crecer.



Por [Verónica Salatino](#)

La motivación de los colaboradores es una consulta muy recurrente. Como ya fue demostrado en diversos estudios y análisis, los **equipos** felices obtienen resultados que hacen a nuestros clientes felices. Se trata de un círculo virtuoso, de un claro ejemplo de win-win.

Para hablar de este tema, es ineludible hacer referencia a la pirámide de Maslow. En esta teoría, **Abraham Maslow** -un psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores de la psicología humanista-, muestra distintos niveles o escalones que representan las necesidades de las personas. A medida que satisfacemos una de esas necesidades, automáticamente aspiramos al escalón siguiente. Estos niveles, en resumen, son los siguientes:

1: necesidades básicas o fisiológicas. Hablamos de las esenciales como respirar, alimentarse, dormir, vestirse, etc.

2: necesidades de seguridad. Aquí ingresa tanto la seguridad física (salud) como económica (salario) o habitacional, entre otras. Como ves, queda mucho camino por recorrer por lo que ofrecer tan solo un buen sueldo ya no es motivación suficiente para permanecer al 100% en un empleo.

3: necesidades de afiliación. Cuando las personas ya tienen satisfechas las dos necesidades anteriores, comienzan a (pre)ocuparse por la pertenencia a un grupo social como la familia, los amigos o el equipo de **trabajo**. ¿Qué está haciendo tu organización por fomentar y alimentar el sentido de pertenencia? ¿Cómo es el clima laboral en tu empresa?

4: necesidades de reconocimiento o reputación. En este nivel, ya no basta con sentir la pertenencia, por ejemplo, a un grupo de trabajo, sino que la persona busca que confíen en ella y sus capacidades, que la valoren y reconozcan, en el caso de los entornos laborales, por su trabajo y su aporte a la empresa. **¿Existen las instancias de feedback o retroalimentación en tu organización? ¿Cómo son esas conversaciones? ¿Los líderes se toman el tiempo de reconocer el trabajo de sus colaboradores? ¿Cómo lo hacen?**

5: necesidades de autorrealización. Esta instancia está relacionada al éxito personal y a la concreción de metas individuales. Desde la organización, un acompañamiento a la persona con un coach profesional puede ser una muy buena opción.



Esta pirámide de Maslow nos propone un orden lógico, una vez que vamos satisfaciendo las necesidades, subimos al siguiente nivel. Y en cada uno de estos pasos, hay algo que las **empresas** pueden hacer para mantener motivados a sus equipos, ayudándoles a avanzar y crecer. Por este motivo, muchas organizaciones recurren cada vez más al coaching. Encontrar

caminos para lograr que esa motivación perdure es una de las tantas aristas con las que un coach puede ayudar.

A continuación, te dejo 7 claves que, en base a mi experiencia, son importantes para mantener la motivación de tus equipos o colaboradores. No es necesario seguirlas en orden, aunque sí es importante trabajar en todas ellas.

1- Escucha activa

¿Estás presente en el momento en el que tu equipo te habla o estás pensando en lo que querés decirles, lo que tenés que hacer o, incluso, aplicando tus propios juicios a lo que están manifestando? La escucha activa se entrena y es uno de los ítems más importantes para todo líder de equipo.

Cuando escuchamos de este modo y prestamos el 100% de atención, podemos oír e interpretar lo que la persona dice y lo que calla, es decir, sus modos, su tono, su corporalidad y todo su lenguaje no verbal, que aporta información valiosa.

2- Confianza

Al igual que las relaciones personales, las laborales funcionan solo si están basadas en la confianza. Lo primero es comprender que la confianza se crea y que, además, se trata ni más ni menos que de un juicio que tenemos sobre la otra persona. “Yo confío en Juan porque es responsable” es mi juicio, lo que yo creo que Juan. Te propongo evaluar los 4 puntos en los que se sostiene la confianza:

- Confiabilidad (capacidad que tiene la persona de cumplir la promesa porque cada vez que prometió, cumplió).
- Sinceridad (coherencia entre lo que dice y hace, entre lo que muestra y lo que es).
- Competencia (habilidades y recursos que tiene para actuar eficazmente y cumplir con lo que promete).
- Involucramiento (qué tan involucrad@ está esta persona con lo que promete).

Entonces, ¿cómo generamos confianza en nuestros equipos? Cumpliendo los 4 puntos en la que se sostiene. Como organización y/o como líder, ¿cumplís cada una de tus promesas a tus colaboradores? ¿Sos coherente entre lo que decís y lo que hacés, entre lo que mostrás y lo que sos? ¿Evaluás, antes de prometer, si contás con los recursos y habilidades necesarias para llevar a cabo esa promesa? ¿Te involucrás realmente con lo que prometés o son palabras dichas al viento para pasar el momento? Por todo esto, entre otras cosas, es tan importante aprender a comunicarnos de manera asertiva, haciendo pedidos, ofertas y promesas claras, abriendo espacios de negociación y respuesta.

3- Comunicación asertiva

¿De qué hablamos cuando hablamos de comunicación asertiva? Ni más ni menos que de tener una comunicación efectiva y afectiva. Como decimos los coaches, uno dice lo que dice y el otro escucha lo que escucha -cada uno, desde su punto de vista, desde su lugar, desde sus contextos, marcos mentales, experiencias y demás-; por lo tanto, la comunicación no es lineal.

Entonces, es importante que quienes lideran equipos trabajen en su comunicación, en su manera de hacer pedidos, ofertas y promesas, para lograr interactuar de la forma más clara y asertiva posible, reducir ruidos, evitar idas y venidas, para pactar compromisos con más chances de ser cumplidos.

Te recomiendo la lectura de este artículo que publiqué hace unas semanas, 5 claves para tener una comunicación de líder asertiva.

4- Posibilidad de crecimiento

Mantener motivados a los equipos también está relacionado con ofrecerles y darles espacio para crecer. No necesariamente tiene que ver con escalar puestos de forma vertical o ganar más. El crecimiento del que hablamos puede estar relacionado con el desarrollo personal, la capacitación, la reputación, etc. Son esos espacios que le aportan valor a las personas, y por lo que eligen permanecer en los equipos o empresas porque saben que pueden crecer de la manera en la que deseen.

5- Salario emocional

Las personas, en promedio, están un tercio de sus vidas trabajando. Las nuevas generaciones, que son mucho más conscientes de su bienestar y del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, buscan un salario económico y un salario emocional. Este último concepto representa todo aquello que se les ofrece a los colaboradores, más allá de la remuneración por su labor. Veamos algunos ejemplos:

- Horarios flexibles (ejemplo, los viernes a las 13 hs. termina la jornada laboral).
- Home office.
- Planes de formación en distintas áreas.
- Clases de inglés dentro del horario laboral.
- Descuento en gimnasios.
- Salas de descanso o relax dentro de la oficina.

Es decir, son todas aquellas cosas que la empresa pone a disposición de las personas para que puedan equilibrar la vida personal con el ámbito laboral, lo que se conoce como work-life balance. Eso es un gran paso para generar motivación en los equipos.

6- Elegir la excelencia y no la exigencia

A la exigencia solo le importa el resultado, en cambio, la excelencia le da relevancia al proceso que llevó al resultado. Esto es, ver de qué modo, en ese camino, el equipo de colaboradores creció, se enriqueció, se fortaleció, etc. Acá también es importante recordar que la competencia es siempre con uno mismo y no con otra persona para, tras cada desafío, salir mejor que cuando entramos.

Por lo tanto, una gran manera de generar motivación es aportar al proceso más que al resultado. Porque si el proceso es bueno, el resultado también lo será; y si no es bueno - o mejor dicho, no resulta como esperábamos-, entonces nos dejará una oportunidad de aprendizaje para todos.

7- Apostar por el coaching

Esto es importante para todo el equipo, y principalmente para los que ejercen roles de liderazgo porque sus conversaciones internas repercutirán de manera directa o indirecta en el estado de ánimo de sus equipos y en el trabajo de ellos.

Entonces, hoy es imprescindible apostar por el coaching, tanto para líderes como para encontrar procesos de mejora dentro de los equipos.

Lic. en Comunicación (UBA) y Coach Ejecutiva (ICF), directora de Makana Comunicación Estratégica & Coaching Ejecutivo.

Link: <https://www.ambito.com/opiniones/negocios/los-7pasosparamantenerlamotivacionenlos-equiposdetrabajo-n5465125>