



TÉCNICAS PSICOLÓGICAS DE MOTIVACION LABORAL

Cada día aumenta la necesidad de tener una plantilla competitiva y motivada, pero también es más complicado debido a la crisis que azota a todos los países, y que tiene a todo el mundo desmoralizado, todavía más si hablamos los que trabajamos en España. Dada la complicada situación que se vive en este país, es bueno que los trabajadores lleguen al trabajo y estén motivados, contentos, alegres y con ganas de trabajar.

En principio lo que impulsa a las personas es su deseo de alcanzar una meta u objetivo, y también es verdad que para algunas personas este deseo es mayor o es mejor. Digamos que hay gente más conformista y gente más exigente, y de ello dependerá el ahínco con el que persigan sus metas. Y estas metas vienen fundamentadas por la educación familiar que hayan tenido, creencias religiosas, y experiencias propias.

¿Cómo mejorar la motivación laboral?

El primer paso para poder mejorar la motivación laboral de un trabajador, es conocer cuáles son sus metas, si es posible, tanto laborales como personales. Partiendo de la base de que todos trabajamos a cambio de algo, sabemos que con ese algo la persona quiere alcanzar unos objetivos personales. En el caso de algunos, reconocimiento laboral, ascender, y realizarse profesionalmente. Para otros, simplemente dinero con el que pagar sus caprichos, o para mantener a la familia, comprar un piso, cambiar el coche, viajar, etc. Lo que nos lleva a diferenciar en dos tipos de objetivos, los objetivos a corto plazo (coche, ordenador nuevo, un viaje) o los objetivos a largo plazo (ascender profesionalmente, un piso, familia). Todo esto podemos entenderlo mejor con la pirámide de Maslow (o pirámide de necesidades).

En el área psicológica hay un departamento muy importante que trabaja de la mano, el liderazgo personal, compuesto por dos elementos.

I. Motivación laboral intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se autoestimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca).

Incluye una parte objetiva, relacionada con las habilidades de la persona. Es decir, si es bueno realizando determinadas tareas, se sentirá más realizado porque obtendrá buenos resultados. Mientras que, si no se le da bien, su motivación bajará. En definitiva: se trata de un tipo de motivación laboral directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal.

II. Motivación laboral extrínseca

La motivación laboral extrínseca es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejoras y el impacto conseguidos con esa tarea que hemos realizado.

Suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, sobre todo si la comparamos con la anterior.



Y a continuación de presentamos la clasificación extrínseca de forma más amplia.

1. Adecuación del trabajador

La adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. Ya desde el momento de la contratación, tenemos que ver si esa persona además de estar preparada para el puesto para el que le contratamos, también le gusta y se va a sentir cómodo con él. Un trabajador que no está capacitado para el puesto que va a ocupar, se va a desmotivar, ya sea por aburrimiento si sus capacidades son mayores, o por estrés si son inferiores.

2. Integración y acogida de nuevos empleados

Es muy importante que todos los empleados se sientan parte de la empresa, del equipo, pero más importante aún que se sientan así los recién llegados. La integración del personal en el equipo es primordial para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros, generando optimismo y ganas de trabajar, sabiendo que todos forman parte de un equipo, que no hay nadie en el banquillo.



3. Marcarnos metas y objetivos

Tanto la empresa como el trabajador individual, deben tener unas metas y objetivos que alcanzar en cada periodo de tiempo dentro de la empresa. Igual que las empresas se ponen un objetivo de facturación cada año, y que intentan cumplir, cada trabajador debe tener objetivos personales y de equipo, que les anime a superarse y colaborar todavía más por el bien común.

4. Buena valoración salarial o económica

Puede parecer un tópico, y aunque hoy en día el dinero ya no es lo primordial, todavía es la forma más directa de valorar a un trabajador. Hay que evitar crear agravios comparativos entre trabajadores del mismo puesto, y valorarlos por lo que aportan. Quizá una parte en variable también hará que los empleados se impliquen más, dado que quien más aporta, más se beneficia, y con ello la más beneficiada al final es la empresa.

5. Incentivos y premios

Si bueno es marcar objetivos y metas, mejor es premiarlos. Aunque pudiera sonar como un juego infantil, nos hace ilusión tener beneficios o premios por el trabajo bien hecho. Se llama reconocimiento y puede ser desde una paga extra, días libres, un regalo, un premio en forma de viaje, etc. Hay muchas maneras de motivar, y cada trabajador tiene diferentes necesidades.

6. Mejora de las condiciones de trabajo

No es motivador no tener las herramientas adecuadas para trabajar. Por ejemplo, que un contable tenga que utilizar papel, lápiz y calculadora para llevar la contabilidad en lugar de un software apropiado, o que un delineante tenga que hacer los planos a mano con tinta china, y competir con programas avanzados que utiliza la competencia. Además de las herramientas directas, podemos hablar de las indirectas, como tener una cafetera y un pequeño office con Microondas por si alguien quiere comer, o una zona de descanso cuando la gente trabaja en tareas de mucha concentración, etc. Una oficina bien acondicionada y unas buenas herramientas de trabajo lo hacen todo mucho más sencillo.

7. Formación y desarrollo profesional

Todos los trabajadores suelen tener como objetivo ascender y mejorar su posición en la empresa, tanto por profesionalidad como por el aumento salarial. Ver que tienen formación, que les ayuda a hacer las cosas mejor, más eficientemente, y con más calidad, les motiva. Y al hacerlo, comprenden que también pueden ascender si llegan a un nivel de conocimiento y práctica adecuado.

8. Evaluación del rendimiento

Evaluación del rendimiento. Aquí entramos en un terreno más complejo. En la mayoría de casos, ni el propio trabajador es consciente de si trabaja realmente bien. Se puede tener la sensación de que se es productivo, pero que la realidad sea diferente. Para saberlo hay diferentes técnicas, ya sea por objetivos cumplidos, por ventas, o por medición de productividad en función de tareas realizadas en un periodo de tiempo. También existen programas como WorkMeter que generan esa información para el trabajador, para que él mismo sea consciente de su productividad y pueda mejorarla.



9. Inspirar a las personas

Guiar y motivar a una persona es todo un arte. Un buen jefe es aquel que es capaz de sacar lo mejor del empleado. Ser un jefe o manager capaz de inspirar a las personas con su actitud es uno de los factores que más potenciarán la motivación de los empleados. Contar con un líder que saque lo mejor de nosotros mismos, y que incluso admiremos, hará que la motivación aparezca por sí sola. Pero, sobre todo, un factor clave es descubrir lo que inspira realmente a una persona. Cuando sepamos lo que realmente mueve a un empleado, lo que realmente le llena de trabajar en nuestra empresa, podremos utilizarlo a nuestro favor.

10. Evitar la presión excesiva

La presión como tal no sirve nada, pues la cuestión no es presionar sin medida, sino presionar lo justo en los puntos correctos. Aquellos que motivarán al empleado a hacer su trabajo. Amenazar al empleado con su salario o su permanencia en la empresa es de las peores cosas que podemos hacer. No solo perderemos todo el respeto de cara a los empleados, ya que directamente nos odian, sino que a la más mínima oportunidad se marcharán a un trabajo mejor. Por ello, lo importante es presionar lo justo al empleado, en los momentos que realmente sea necesario, para que este nos de la mejor versión de sí mismo.

11. 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.

12. Búsqueda de la ubicación ideal

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 unas 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.



16. Insertar correctamente al trabajador en el puesto

Una correcta inserción del trabajador en su lugar de trabajo implica la ubicación ideal según sus conocimientos y capacidades. Los valores que más se aprecian son la confianza y la autonomía a la hora de trabajar. Esta autonomía propicia una mayor implicación y compromiso, autoevaluación y estimula las habilidades para buscar soluciones a los problemas cotidianos. Además, aplicando este principio, estamos dándole un sitio al trabajador, generando un entorno emocional que favorezca su desarrollo.



17. Establecer un buen plan de riesgos laborales

El plan de riesgos laborales y la promoción de la salud deben formar parte de la empresa, no como acciones externas, sino como parte de un enfoque basado en el confort y la atenuación de los niveles de estrés. Sin descuidar la higiene y otros factores más directamente implicados en la protección frente a los riesgos. Con este principio, cuidamos la salud y la seguridad del trabajador, generando un entorno físico seguro y confortable para el desarrollo de sus funciones.

18. Aplica reconocimientos e incentivos

Uno de los factores que la psicología atribuye a una buena autoestima, mayor capacidad de dar y darse a los demás, de ofrecer lo mejor de nosotros mismos y de amar lo que hacemos es el reconocimiento: como seres sociales necesitamos que los demás también nos validen, nos reconozcan y reconozcan el producto de nuestro esfuerzo. Así, es importante reconocer el trabajo bien hecho, tanto individual como grupalmente.

19. Beneficios sociales del puesto

Los beneficios sociales consisten en que parte del sueldo del trabajador se traduce en servicios y prestaciones gratuitas que permitan afrontar las dificultades del día a día: seguro médico y dental, de vida, planes de pensiones, servicios de guardería, cheques de comida, ayudas escolares, etc.

De hecho, muchas empresas, en los años de crisis en los que los salarios se han mantenido congelados, han implementado un sistema de beneficios sociales para compensar la pérdida de status-quo familiar. Este tipo de ayudas son también muy valoradas por los trabajadores, sobre todo en los momentos de dificultad económica, en los que el acceso a los recursos es más limitado.