

LA MOTIVACIÓN LABORAL

SE REFLEJA EN TUS RESULTADOS



¿Estás satisfecho con tu empleo? Si llevas un tiempo trabajando en la misma empresa seguramente te lo has planteado. Y es que la motivación laboral es fundamental para un buen desempeño de nuestras tareas. La cualificación de los trabajadores es mayor que hace unas décadas, lo que les lleva a plantearse cada vez más si las tareas que realizan les satisfacen. En ocasiones estos planteamientos desembocan en renuncias de los empleados debido a que su trabajo no les motiva. A ninguna empresa le gusta que sus trabajadores más competentes se marchen, por tanto, muchas han decidido tomarse en serio el tener trabajadores satisfechos. ¿Quieres motivar a los trabajadores de tu empresa? Si es así, en [Gestion.org](https://gestion.org) vamos a ayudarte. En este artículo te mostraremos qué es la motivación laboral y qué debes hacer para que tus empleados se sientan realizados en su trabajo. Sigue leyendo y lo descubrirás.

¿Qué Necesitas?

¿Cuál es la definición de motivación laboral?

La motivación laboral es la capacidad de las empresas y organizaciones para mantener la actitud positiva y el entusiasmo de los empleados hacia su trabajo. El hecho de que un trabajador mantenga en el tiempo un estímulo positivo hacia las tareas que realiza es difícil. Aquí los departamentos de Recursos Humanos tienen una ardua tarea. Afortunadamente, esta necesidad se percibe cada vez más por lo que las charlas y talleres de motivación laboral se demandan con frecuencia.

Teorías de motivación laboral: la respuesta de los psicólogos

Los psicólogos han estudiado a conciencia la motivación de los trabajadores en vista de la importancia que está cobrando en las empresas. Hay estudios detallados, tesis sobre motivación laboral y algunas teorías que explican la motivación laboral o falta de ella. Vamos a detallar aquí las más relevantes.

1. Teoría del factor dual de Herzberg

Este investigador llegó a la conclusión de que el bienestar de un empleado está relacionado con 2 tipos de factores: higiénicos y motivadores. Los factores higiénicos son externos a la tarea que se realiza. Por ejemplo: relaciones personales o condiciones laborales. Los factores motivadores tienen relación con el trabajo como tal. Por ejemplo: reconocimiento, sueldo o incentivos.

2. Teoría X y Teoría Y de McGregor

En esta teoría aparecen dos estilos de dirección empresarial contrarios. Uno de ellos supone que las personas son vagas y se motivan mediante castigos. La otra teoría, por el contrario, asume que lo natural en las personas es el esfuerzo y por eso buscan tener responsabilidades.

3. Los tres factores de McClelland

Aquí se describen 3 tipos de motivación en trabajo:

- **Logro:** la motivación empieza con objetivos importantes que se conseguirán centrándose en el trabajo responsable y bien realizado.
- **Poder:** es la necesidad de conseguir reconocimiento.
- **Afiliación:** se trata del deseo de mantener relaciones satisfactorias.

Estas teorías y otras son el punto de partida para establecer los tipos de motivación laboral que veremos a continuación.

Tipos de motivación laboral

Como hemos visto, no todas las personas se motivan de la misma manera ni priorizan lo mismo. Para verlo más claro describiremos los tipos de motivación laboral que utilizan las empresas.

1. Motivación extrínseca

Se basa en que el trabajador se motiva según el beneficio que supone el trabajo. Así, la manera de motivar a los trabajadores es mediante incentivos económicos y otros tipos de estímulos profesionales.

2. Motivación intrínseca

El trabajador se automotiva si está contento con su trabajo y hace lo que le gusta, más allá de los incentivos materiales.

3. Motivación trascendente

Este tipo de motivación no es realmente para el propio trabajador, pero este se siente satisfecho por el beneficio que da su trabajo a otras personas. Aquí pueden entrar las colaboraciones que las empresas tengan con ONGs y trabajos que se realicen voluntariamente.

Diferentes técnicas de motivación laboral

¿Qué hacen exactamente las empresas para motivar a los trabajadores y conseguir retenerlos? A continuación, te explicamos algunas de las actividades de motivación laboral más frecuentes.

1. Ofrecer formación

Muchas personas buscan formarse durante toda su vida, lo cual pueden aprovechar las empresas para tener trabajadores cada vez más cualificados y competitivos. Además,



conseguirán motivarles más si les tienen en cuenta para participar en programas formativos dentro de la empresa o ayudándoles a costear másteres, postgrados u otros estudios superiores. Todo esto está relacionado con la capacitación de los trabajadores. Si quieres saber más sobre ella, te recomendamos el siguiente artículo: [¿Qué es la capacitación y por qué es importante que inviertas en formar a tus trabajadores?](#) Como ejemplo práctico de motivación laboral haciendo uso de la formación interna, te mostramos un vídeo donde puedes ver un caso de gamificación. Esta técnica se está utilizando mucho en las empresas con buenos resultados ya que se basa en el aprendizaje mediante juegos. Se trata de una muestra de un juego interactivo que se muestra a los empleados de una empresa como formación en prevención de accidentes laborales.

2. Ofrecer incentivos salariales

Una forma de recompensar el esfuerzo de los trabajadores es mediante incentivos salariales, que pueden ser comisiones, bonos, beneficios monetarios, beneficios sociales y premios por productividad. Para saber más sobre los incentivos salariales, pincha aquí.

3. Mostrar apoyo a los trabajadores

Se trata de preguntar al trabajador por sus tareas, escuchar sus sugerencias y apoyarle en sus decisiones. Las relaciones humanas satisfactorias son esenciales en las empresas y las técnicas de desarrollo organizacional ayudan a motivar a los trabajadores. Estas técnicas son:

Encuestas para conocer el nivel de satisfacción.

- Tormentas de ideas.
- Trabajo con equipos interdisciplinarios en objetivos comunes.
- Actividades organizadas por la empresa fuera del ambiente laboral habitual.
- Otra muestra de apoyo a los empleados es reconocer los logros y resultados obtenidos. Una forma gráfica de hacerlo es publicar un boletín donde aparezca un resultado y se mencione a todo el equipo, no solo al responsable. También es bueno para la motivación del trabajador el que se haga presente la posibilidad de ascenso.

4. Acciones de voluntariado y protección del medio ambiente

Algunos trabajadores se sienten atraídos por participar en actividades de ayuda a los demás o mejora del medio ambiente. Para fomentar estas actividades las empresas cuentan con programas de Responsabilidad



Social Corporativa. Estas acciones dan una buena imagen de la empresa hacia el exterior y también hacia los propios empleados.

5. Flexibilización de los horarios

Si un trabajador tiene familiares que atender, se va a sentir mejor sabiendo que la empresa lo tiene en cuenta y comprende su situación.

Algunas dinámicas de motivación laboral

Los departamentos de Recursos Humanos contribuyen a la motivación laboral mediante el desarrollo de distintas dinámicas para que el personal pueda extraer un mensaje de ellas. Una de estas dinámicas se llama «la medalla robada» y tiene que ver con el reconocimiento a los logros y esfuerzo de los trabajadores. Adjuntamos un vídeo donde se explica. En el vídeo bajo estas líneas se describen las siguientes 3 dinámicas de motivación laboral para equipos de trabajo:

Pide a tu equipo que haga una lista de las cosas de la empresa o de su labor en particular que más disfruta. Tenlas en cuenta en el futuro y serán muy útiles para el rendimiento del equipo.

Pide a cada uno de los integrantes de tu equipo que señale al menos 3 dificultades que encuentra en el desempeño de sus tareas.

Pide al equipo que se sienta en círculo. Uno pasará al centro, señalará una característica y los que se sientan identificados cambian de sitio. El que se queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo. Así puedes conocer rasgos de la personalidad de los miembros de tu grupo que no conocías.

