

# La motivación laboral

## I. INTRODUCCION

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, etc. La motivación laboral dependerá de gran manera de dos factores 1) como la persona se auto estimule y 2) como lo estimula el medio.

Palabras claves: Motivación laboral, sistema de creencias, ciclo motivacional, pirámide motivacional.

## II. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

El análisis de la trascendencia que pueda tener la motivación laboral empieza con un par de sencillas preguntas.

1) ¿Qué es lo que impulsa al hombre a dar lo mejor de sí?

2) ¿Qué es la motivación?

Para responder a la primera pregunta se debe de considerar la situación específica por la cual la persona está pasando, de cuyo contexto se podrá obtener la respuesta. En general lo que impulsa a las personas es su deseo de alcanzar su meta u objetivo, este deseo es mayor o menor dependiendo de cada persona individual y es fundamentado gracias a las creencias religiosas, enseñanzas familiares y experiencias propias de la persona lo que hace tan particular estos deseos o fuerzas que le ayudan a seguir adelante y en la mayoría de los casos se les llama motivaciones.

Para la segunda pregunta "La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993, p. 68), de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en él será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad, por ejemplo se puede analizar el caso de una persona que es cristiano evangélico muy devoto y tiene todo su sistema de creencias basadas en la doctrina de la Biblia esta persona reaccionará de una manera totalmente diferente a una persona que sea atea ante la misma situación teniendo como única diferencia entre ellas la doctrina bíblica ya que la persona evangélica ante un problema laboral lo tomará con resignación, será sumiso ante su jefe y aceptará sus errores y los que no son suyos a fin de conciliar, todo esto lo hace por la doctrina de la Biblia que dice "hay que llevar la cruz para crecer en medio de la prueba" la persona lo verá de esta manera, pero el ateo lo que dirá es que

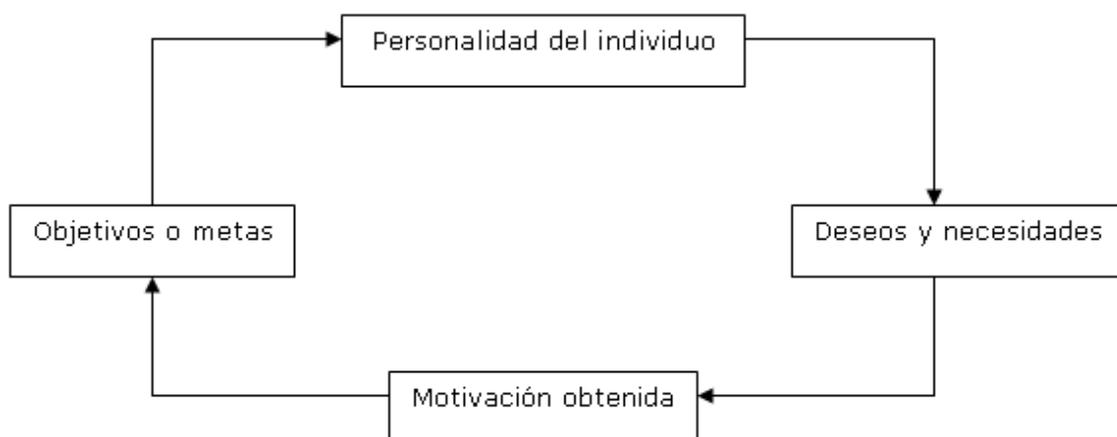
el no tuvo la culpa que él desempeña bien su trabajo y se peleara con su jefe por que es injusto, ahora al analizar lo complejo de la personalidad de cada uno de los casos (la persona evangélica y la persona atea).

¿Cuál es la motivación que moverá a cada una de estas personas? para el evangélico la motivación será seguir adelante ya que la prueba le permite acercarse cada vez un poco más hacia su señor y seguirá los mandatos de este; para el ateo su motivación puede ser demostrarle al jefe que el estaba equivocado y que es un gran empleado (en el mejor de los casos) sino sentirá resentimiento y frustración contra el jefe y su motivación en lugar de aumentar ira disminuyendo cada vez más.

Después de ver la estrecha relación que existe entre el tipo de personalidad del individuo y el tipo de motivación que recibe se puede estudiar más a fondo que tipo de personalidades llevan a una motivación laboral competitiva en lugar de una depresiva para que las personas rindan su máximo en la empresa y para que el jefe sea como motivarlos adecuadamente; para demostrar la personalidad del individuo se puede acudir al sistema de creencias de está, el sistema de creencias será el conjunto de ideas basadas en situaciones vividas y experimentadas por el individuo por medio de la cual este comparará con algo que el ya haya experimentado y de esta manera el decidirá acorde a su creencia personal si es bueno o no para él, es importante tener en cuenta que se pueden dar estímulos malos pero para la persona serán estímulos que lo motiven a seguir adelante por como esta configurado su sistema de creencia. Será de gran ayuda para un jefe que sepa identificar a grandes rasgos en que se basa el sistema de creencias de sus empleados por que al saberlo podrá interpretar los estímulos que este puede considerar como positivos y cuales como negativos.

### III. EL CICLO DE LA MOTIVACIÓN

Según lo planteado la motivación se puede describir a través de un ciclo ya que cada vez que se cumple una meta nuestra personalidad crea una nueva necesidad.



En base al ciclo de que muestra la figura se explicara cada uno de los pasos:

1. Ahora hay ciertas conductas que te pueden dar parámetros de que su personalidad por más que se le den estímulos esta no tendrá la motivación que se espera de ella, "El hombre ve su medio como una tortura, un castigo y reacciona

defensivamente, desconfiado ante cualquier señal extraña tanto en su comunidad como trabajo" (Santos, 2005, p. 1), las personas que se comporten de esta manera no serán sujetos que se puedan estimular para lograr que su desempeño aumente ya que siempre lo verán como castigo y tendrán desconfianza de lo que ocurre a su alrededor y con una persona así es bastante difícil de tratar.

2. Personalidad del individuo: hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio, "Renovarse demanda asumir el papel de aprendiz, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo" (Santos, 2004) lo cual se puede interpretar como que la persona que quiere tener éxito aun cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor, "Para las personas inteligentes no existe la suerte, pero si la oportunidad" (Santos, 2005, p. 1) plantea la idea que, entonces se puede ver que de alguna manera hay personas que ante la adversidad ven siempre una oportunidad de mejora y de poder demostrar toda su capacidad; también es importante que la persona presente otras características como "La responsabilidad representa la capacidad de elegir entre un conjunto de alternativas la mejor" (Santos, 2005, p. 8), al analizar esta idea se puede tener la percepción de que mientras descubre un característica de la personalidad se ve la necesidad de encontrara otra para que la anterior tenga algo en que basarse, del último pensamiento se puede tener la idea de concatenar la responsabilidad del individuo con la capacidad que pueda tener este para tomar las decisiones adecuadas por último pero no menos importante "El entusiasmo es el interés llevado a su máxima expresión" (Santos, 2005, p. 9), entonces si la persona es entusiasta existe la gran posibilidad de que tenga un gran interés en lo que se le diga o le toque hacer en el trabajo, esta persona se puede aprovechar dándole más trabajo y mayor salario y se sentirá apreciada por la organización.

3. Deseos y necesidades: las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales según esta clasificación podemos incluir a como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así por que son requisito para una vida decente) como por ejemplo una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

4. Motivación obtenida: sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes, para el caso se puede llegar a pensar en una persona que trabaja de operario en una planta en donde los gerentes de producción le exigen que cumpla una meta diaria para poder

mantenerse y el es el que lleva la comida a su familia, esta persona soportara la presión que pueda llegar a ejercer el gerente sobre él ya que su motivación es la más fuerte de todas cumplir con las necesidades no solo de él sino la de su familia incluso se podría dar el caso de que la persona se desempeñe de una manera sobresaliente ya que necesita el empleo y tal vez de pasó le demuestra al jefe que es alguien confiable. Al ver que tan complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

#### IV. PIRAMIDE MOTIVACIONAL EN EL DESARROLLO HUMANO



El primer renglón refleja una necesidad básicamente biológica, la segunda una necesidad social, la tercera una necesidad psicológica y la cuarta una necesidad de tipo existencial (Santos, 1993, p. 75), al analizar todas las necesidades que se plantean en la pirámide el ser humano puede superarse a si mismo. Sí cada necesidad es superada de una manera satisfactoria ya que es necesario ir superando el nivel inferior para poder tener necesidades del nivel superior a continuación se analizará cada nivel de la pirámide para que se entienda que es lo que se quiere dar a conocer en cada nivel:

## NIVEL 1: VIVIR VERSUS EXISTIR.

Necesidad planteada: seguridad.

Es un hecho innegable que en el momento en que se nace el hombre quiere vivir y quiere existir, la primera necesidad necesita de la ayuda de otras personas externas a ella (los padres) ya que no se puede valer por si solo pero el deseo de vivir esta latente en el y para ello necesita de las otras personas para que le proporcionen los medios para seguir viviendo; la segunda necesidad se solventa individualmente por parte de la persona ya que para existir solo necesita de los estímulos que recibe del medio y capta por medio de sus brazos y cuerpo para poder sentir y comenzar a tener la sensación de individualidad que caracteriza el existir como lo define el ser humano.

Al cumplir con estas metas la persona logra sentir la seguridad personal que esta requiriendo en todo sentido como por ejemplo seguridad personal (brindada por los padres hacia su hijo), seguridad existencial (brindada por el individualismo que fomenta su cerebro al recibir las percepciones que obtiene del medio).

## NIVEL 2: CONFIAR EN OTROS VERSUS SER DIGNO DE CONFIANZA.

Necesidad planteada: afiliación.

A medida que el ser humano va creciendo va sintiendo la necesidad de afiliación la cual se caracteriza por que la persona busca asociarse en grupo con otras personas como por ejemplo su familia, grupos de personas de su misma edad en general con gente que lo considere importante y que sienta cariño hacia él.

Para realizar las metas planteadas en este nivel la persona debe desarrollar dos características en su personalidad y debe aprenderlas y nunca olvidarlas a lo largo de su vida la primera confianza en otros esta es una característica de la personalidad muy complicada de desarrollar ya que esta muy arraigada con lo que es el sistema de creencias de la persona por el simple hecho de que no depende solo de él poder desarrollar esta característica sino que debe de depender de otros y de cómo lo traten y lo hayan tratado en el pasado facilita o dificulta la posibilidad de que crezca la confianza en otros, el tener la predisposición sobre una persona dificulta tener confianza hacia ella por ejemplo en el caso de un pandillero salido de una cárcel como se le puede pedir a una persona que tenga confianza en el si a simple vista se crea un prejuicio basado en el sistema de creencias que tenga y más específicamente se basará en las experiencias previas que haya tenido con un pandillero antes y en base a ella emitirá un juicio de si tener o no confianza en él, es decir que esta habilidad estará basada en cuantas buenas experiencias haya tenido al relacionarse con otras personas y que no lo hayan decepcionado y en la capacidad que tenga para tener fe en las personas y creer en que puedan cambiar si cambian las circunstancias.

La segunda característica que debe desarrollar o aprender es la habilidad de ser digno de confianza, para algunos autores el ser digno de confianza es mucho más importante y difícil de lograra que tener confianza en otros y a la vez es más importante que llegar a obtener otras expresiones de sentimientos humanos hacia él; el poder llegar a ser

digno de confianza implica que para las personas tú eres importante y una persona de fiar que genera satisfacción cuando se le asigna una labor o incluso llevándolo al nivel familiar o de amistad una persona digna de confianza será aquella que con trabajo y con varias demostraciones a lo largo del tiempo a logrado desarrollar ese sentimiento en la persona que cuando este le dice algo le cree ciegamente lo que le dice por que nunca antes le ha mentado o le ha fallado, de esta manera se puede demostrar hasta que punto puede influir el hecho de desarrollar esa habilidad de que otros confíen en ti por que de esta manera se tendrá gente que cree en lo que estas haciendo y en lo que les dices e incluso estarán dispuestas a correr riesgo contigo.

### NIVEL 3: DEMPEÑAR ÉXITO.

Necesidad planteada: logro.

Luego de que el ser humano ha logrado adquirir las habilidades de confianza y ser confiable y de poder vivir y disfrutar de la existencia, la persona va desarrollando la necesidad del logro que no es más que el reflejo de sus habilidades para poder realizar una tarea en la cual él es muy destacado y por la cual la persona siente que ha tenido éxito y las demás personas reconocen que su desempeño es superior a los demás en esta área.

Viéndolo desde el punto de vista más profundo el hombre esta destinado al éxito en la vida ya que es el la imagen en carne y hueso de Dios, pero sin embargo ¿por que el hombre no es capaz de alcanzar el éxito para el cual fue creado?, la respuesta es muy sencilla y es la obvia realidad en la que se encuentra atrapado que no lo deja desarrollar todo su potencial para el éxito, por el contrario lo que hace es acomodarlo y que poco a poco pierda el deseo de despuntar ya que según la sociedad actual son pocos y con habilidades especiales aquellos que logran llegar a tener el éxito, pero eso no es así todos podrían tener éxito si estuvieran dispuestos a superar o cambiar la manera en que el mundo les a enseñado a percibir las cosas y crear para si mismo una forma de ver las cosas que se adecuó a sus capacidades y en la cual nadie le dirá que hacer ni lo obligara a reprimirse; para llegar a esto la persona debe de convencerse a si misma que sus capacidades exceden en mucho a sus logros y en ese punto buscara un motivo por el cual sus logros no van acorde a sus capacidades y es cuando la persona será capaz de ver todo lo que lo rodea y lo limita y tratara de hacer algo al respecto sí este quiere tener éxito (que por naturaleza lo desea) tendrá buscar mecanismos que lo ayuden a reinventarse a si mismo y lograr el éxito que necesita.

### NIVEL 4: LA TRASCENDENCIA TEMPORAL.

Necesidad planteada: autorrealización.

Cuando el ser humano alcanza el éxito en lo laboral este ha alcanzado la punta del iceberg de sus aspiraciones sin embargo en la mayoría de los casos cuando se llega a este punto lo único que se siente es un vacío enorme en el corazón y en el alma, ya que las personas son seres espirituales y sensitivos las cosas materiales a pesar de que le haya costado un montón y haya hecho muchos sacrificios al final no le deja nada de

satisfacción y aquí surge la pregunta ¿qué es lo que el hombre busca en la vida?, por ser un ser espiritual lo único que lo llenará son cosas espirituales que lo llevarán a la autorrealización como persona.

La autorrealización de la persona es un punto en el cual la persona esta bien consigo misma y con los demás y con el ambiente que lo rodea para algunas culturas este es el paso último en la escalada del hombre para sentirse lleno y pleno en su vida como por ejemplo la filosofía japonesa que lleva a un nivel superior la existencia del ser humano con los cuatro verbos: ser, hacer, tener, estar que dan origen al bien ser, al bien hacer, al bien tener y al bien estar, cada una representa un aspecto de la vida en la cual se debe de llegar al nivel máximo del éxito para optar a la autorrealización.

Otra filosofía japonesa nos dice que para que un hombre de, por bien vivida su vida este debe de: 1) tener un hijo, 2) sembrar un árbol, 3) escribir un libro, si se fijan en ninguna de las dos ideas que se presenta muestra en algún lado la necesidad por el dinero o por las cosas materiales y es por que el hombre con el paso de su vida se da cuenta de que a la larga hace lo que hace, dice lo que dice, actúa como actúa por una única razón, tratar de trascender que su existencia no llegue a su fin o un límite en el momento en que esta muera sino que por los siglos de los siglos por lo menos alguien recuerde de que esta persona existió e hizo algo por lo cual lo recuerdan, si observan detenidamente las filosofías japonesas van orientadas a este fin al analizar la segunda que se plantea que es lo que se logra con tener un hijo, simplemente que una parte de ti logre trascender ya que tú hijo siempre te recordará hasta el día en que muera, con sembrar un árbol se logra que un ser vivo al cual tú le distes vida con el que tuviste una relación sentimental (al protegerlo) siga allí durante mucho tiempo después de que tú te hayas ido y con el libro lo que logras es que tus pensamientos e ideas perduren aun después de tú muerte y que sean analizadas por otras personas en otros tiempos.

Al final de la vida la persona lo único que quiere la persona es lograr la autorrealización haciendo un cambio en el corazón de las demás personas a su alrededor para de esta manera poder trascender después de su muerte.

## V. LA MOTIVACIÓN LABORAL

5. Objetivos y metas: en el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograrla la meta y surge la fuerza (motivación) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio pero por lo general en la vida empresarial hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones, "Cuando los resultados no corresponden con nuestras expectativas, solo podemos renovarnos o reasignarnos" (Santos, 2004), según este autor en el momento en que llegamos al límite y no se logra conseguir el objetivo por más esfuerzo que se hizo, aquí es donde la personalidad del individuo resalta ya que tiene que adaptarse a las nuevas condiciones que se le imponen y para superarlas y lograr su meta este debe de cambiar ante sus obvias realidades y reinventarse así mismo ya que si no lo hace es muy probable que no logre cumplir con sus necesidades de esta manera se cierra el

ciclo de la motivación si no se logra obtener la meta se llega de nuevo a la personalidad y aquí tiene lugar el cambio; otra manera de cerrar el ciclo es en el momento en que cumplimos con la necesidad y en ese instante nuestra personalidad origina una nueva necesidad ya sea básica o personal.

En este apartado se plantean dos preguntas fundamentales:

- 1) ¿Qué es la motivación laboral?
- 2) ¿Qué estrategia se puede usar para motivar a los trabajadores?

Con la ayuda de los conocimientos adquiridos recientemente en este documento se tratara de dar una respuesta satisfactoria a ambas interrogantes.

Motivación laboral: se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se esta en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.

Estrategias a adoptar para motivar a los trabajadores: la estrategia que se planteará estará basada en la pirámide motivacional y en el ciclo de motivación que se enseñan en este documento en las páginas anteriores.

Estrategia a seguir:

1. Identificar al sujeto que se necesita motivar.
2. Estudiar sus hábitos y su conducta ante las demás personas y tratar de indagar con las personas allegadas a él como es en su vida familiar.
3. Con el estudio de su conducta ya se puede dar un diagnostico de cómo es su personalidad y se ven cuales son sus necesidades al ver como se comporta en lo personal y con las demás personas, además de que se identifica en cual de los niveles de la pirámide se encuentra el individuo en cuestión.
4. Al tener ya caracterizado al sujeto se prosigue a elegir el estímulo adecuado para que mejore su rendimiento los estímulos pueden ser: aumento de salario, más vacaciones, prestaciones extras, regalos de la empresa, ayuda a su familia, cambio de turnos a uno menos pesado, mandarlo a capacitaciones, etc. Este estímulo debe de estudiarse muy bien en base al ciclo motivacional y la pirámide de motivación.

5. Darle seguimiento al comportamiento de la persona para ver como esté a respondido al estímulo y saber si es necesario cambiarlo o seguir adelante con él.

Ciclo Orpru de la Motivación Laboral:



Análisis del Ciclo:

En I) la persona afronta su obvia realidad que sería estar desmotivado por su empleo ya que este no satisface sus expectativas y necesidades, en II) el individuo analiza su personalidad y se estudia a si mismo para que de esta manera piense en su trabajo y de que manera esté le puede ser de satisfacción para auto realizarse, en III) el individuo debe hacer un análisis a conciencia de lo que le gusta y lo que desea y de lo que realmente es vital para vivir dignamente según su sistema de creencia, luego de lo cual al haber puesto en prioridad sus necesidades se enfoca en la manera en como su empleo pueda llegar a cubrir con estas necesidades, en IV) en este punto la persona esta en busca de un estímulo que lo mueva a realizar las actividades que le demanda su empleo, esté estímulo puede ser auto impuesto o propuesto; con auto impuesto se refiere a que la persona se estimula de alguna manera por ejemplo con un pensamiento, al hacer las cosas por una persona, por que quiere algo que por el momento no puede comprar y por propuesto se refiere que el estímulo venga de otra persona por ejemplo el jefe, con el cual él espera que el desempeño del individuo suba y de esta manera obtener mayor producción, en V) aquí la persona dependiendo del estímulo puede o no sentir que el deseo de hacer las cosas salgan de lo profundo de su ser, por eso es importante el estímulo adecuado que provoque una aceptación inmediata, en VI) el resultado de todo el ciclo y lo que se andaba buscando, que es una persona que tiene una gran motivación laboral y que hace su trabajo con gusto.

IV. CONCLUSIONES.

- El tipo de motivación de las personas esta ligado directamente con su personalidad y sistema de creencias.
- El nivel de motivación que tenga la persona estará regido por como está se esta dejando manipular por su medio laboral.

- La motivación laboral es una de las herramientas más útiles en las empresas, de allí el interés en ver de que manera se puede estimular correctamente a los empleados.

#### **4 Errores sobre la motivación**

No es un secreto que la mayoría de los jefes se preguntan, actualmente, cómo motivar a sus trabajadores cuando la crisis se ha traducido en más carga de trabajo y recesión de puestos. El reto es claro: lograr la productividad deseada aún con un escenario laboral complejo, la pregunta es ¿cómo llegar a esa meta?

Está garantizado que la motivación y el compromiso no son sólo cuestión de actitud. Para que un empleado cumpla con sus tareas, y decida agregarle un plus a su desempeño influye lo que viven dentro de su organización, en su propio departamento y en la relación con sus jefes, dice la psicóloga del trabajo por la UNAM, Mónica Vidal Vallejo

Si se ubica a una persona con alto potencial en un área donde no valoren sus capacidades ni se tomen en cuenta sus ideas, o pueda tomar decisiones, se desmotivará y frustrará rápidamente, señala un estudio realizado por la consultora Towers Perrin - ISR, en más de 18 países.

Y aunque pareciera que este concepto debe tener relevancia en las oficinas, la mayoría de las empresas en España no son capaces de incentivar a su gente; siete de cada 10 empleados se siente frustrado en el lugar de trabajo, mientras que cinco de cada 10 cree que su área no valora sus capacidades, de acuerdo con una investigación desarrollada por la consultora de recursos humanos, Hay Group.

A decir de Vidal Vallejo, tras la crisis los negocios no "pueden darse el lujo" de basar la actividad de motivar sólo en mejorar las condiciones económicas, para lograr un cambio de actitud en el empleado hay que pensar en generarles mejores condiciones en su entorno diario. "Motivar va más allá de subir tarifas salariales, requiere involucrarse".

Establecer un clima organizacional agradable, en el que la gente quiera desarrollarse y no salir "corriendo a buscar otro trabajo", dice Vallejo, implica empezar por buscar en cuestiones personales; acciones a través de las cuales el trabajador sienta que puede tener un mejor equilibrio entre lo laboral y lo personal.

Cuatro mitos que son comunes en la empresa respecto a este tema:

1. Sólo el dinero funciona. Se piensa que una vez establecido el salario ya no es necesario valorar las necesidades extra-laborales, familiares y de calidad de vida del empleado. O bien, que es el único incentivo que mejora el desempeño laboral.

Realidad. Aunque el incremento salarial nunca está de más, no es el único factor que motiva. Puede despertar el interés del empleado por unos meses, pero una vez que la

persona ajuste sus gastos a ese nuevo presupuesto necesitará otro tipo de gratificaciones.

Hay prestaciones que son muy importantes para el empleado y no requieren de un gran desembolso, como el reconocimiento personalizado e inmediato. Esto representa el llamado 'salario emocional', que permite generar lealtad y compromiso. La ventaja más importante de estas acciones es propiciar trabajadores felices, menor rotación y disminución de la ansiedad y estrés en la persona.

Otra muestra de este tipo de reconocimiento es compensar a la persona por un logro obtenido a través de concesiones, tipo una tarde libre o disponibilidad de tiempo para tomar un curso.

2. Los problemas 'solitos' salen. Sin importar la cantidad de empleados que se tenga los problemas entre estos se resuelven por arte de magia; podría pensar el jefe de la organización. Pero dejarlos pasar puede traer graves consecuencias.

Realidad. Las dificultades dentro de una empresa son inevitables y si no se resuelven a tiempo resulta contraproducente, porque repercute en la productividad y en el ambiente laboral. Generalmente, el área de Recursos Humanos es la responsable de conciliar e integrar en situaciones complicadas, sin embargo no todo se puede dejar a este departamento, es necesario que los jefes directos mantengan la comunicación con sus empleados y analicen todas las vertientes del problema para poder enfrentarlo y darle una solución.

3 Capacitar ¿para qué? Hay muchos jefes que consideran que invertir en un empleado, a través de cursos y otras herramientas, es una arma de 'doble filo' porque una vez que la persona aprende todo lo necesario suele buscar otro trabajo y se va antes de retribuir esa capacitación.

Realidad. El proceso de actualizar al personal no puede sujetarse a esa visión. Tener a un empleado con mayores conocimientos siempre es una actividad positiva para el negocio. Primero porque es una herramienta que sirve para reforzar el desempeño de la persona y que ésta genere mejores resultados. Segundo, si alguien renuncia o lo ascienden de puesto puedes buscar un candidato interno, quien ya estará capacitado en las habilidades que el puesto requiere. Lo básico es diseñar capacitaciones con base en las necesidades de cada equipo de trabajo.

4. Los inteligentes no necesitan motivarse. Si los trabajadores entregan buenos resultados significa que están contentos en la empresa y que no hay que preocuparse por ellos, es mejor poner atención a quienes realmente necesitan ayuda para desarrollarse.

Realidad. El talento, entendido como personas que marcan la diferencia y suelen entregar buenos resultados es un recurso escaso que no debes descuidar, pues tiende a aburrirse y, con el paso del tiempo, deja de esforzarse o busca mejores oportunidades en otra empresa. Lo ideal es mantener una comunicación estrecha con esas personas y

para incentivarlas se les puede ofrecer la oportunidad de participar en otros proyectos dentro del negocio.

Una clave en un plan de motivación es entender que las personas buscan en su lugar de trabajo cumplir con un deseo de superación y que sus esfuerzos sean reconocidos. Hacerles sentir que lo que hacen tiene sentido es una de las formas más rápidas de incentivar, puntualiza la psicóloga del trabajo.