

Motivación Practica en el Trabajo

Austero Trillo es un empleado de Enesur , que tiene 2 años de servicio y gana 1,000 soles mensuales . Cumple sus deberes regularmente pero no hace nada que realmente refleje merito especial , no se esfuerza en absoluto. A sus amigos les ha confesado que no tiene entusiasmo para trabajar . Que se encuentra “ desmotivado”, que esta aburrido y que francamente si el pudiera conseguir otra cosa lo haría . Sin embargo , recalca que si a el le aumentaran a s/ 1,500 mensuales , toda su actitud cambiaria. Que entonces si valdría la pena trabajar y que se esforzaría. Usted cree en verdad ,¿Que si le aumentan a s/ 1.500 cumpliría su profecía? ¿ Cuánto tiempo duraría el nuevo entusiasmo? ¿ Por que de su actitud?¿ Que haría usted?

Contenido

1.-Desarrollo organizacional:

Primero lo primero : los reconocimientos

2.- Procesos de Gestión humana

Campañas o programas de motivación

3.- Capacidades directivas

17 maneras en que un jefe puede motivar a sus colaboradores

4.- Marca como empleador

Los ganadores del Great Place to work : ¿ Como motivan a su gente ?

5.- Administración de Relaciones laborales

El plan de seguridad y salud en el trabajo

6.- Inserción laboral

¿ Que lo motiva a buscar empleo?

El jefe puede elevar o bajar el nivel de motivación de su gente, puede ser el líder que estimula o entusiasmo , como también el que frustra.

La gente no renuncia a la empresa, sino al jefe.

Se autoriza la difusión y uso de este material siempre que se mencione al autor de la misma y la fuente de ubicación

©opyright Julio 2009
Lima- Perú



Lic. Ricardo Candela
Casas

Web del Autor :

<http://www.galeon.com/ricardocandela/>

E mail :

conrcc@gmail.com

1.-Desarrollo organizacional:

Primero lo primero : los reconocimientos

Sólo hay una manera para conseguir que alguien haga algo. Y es la de hacer que esa persona quiera hacerlo.

1.1.-Los reconocimientos explícitos

Imagínese una organización donde existan programas formales de reconocimiento. Donde reconocer el esfuerzo de las personas, otorgándoles placas, obsequios y regalos. Reconociendo el desempeño del equipo; existen aumentos, premios y bonos por desempeño y organizan eventos para destacar a las personas con premiaciones inolvidables.



Al observar esta organización, cualquiera pensaría que sus trabajadores deberían estar **motivados** y **comprometidos**, pero especialmente que deberían sentirse muy **reconocidos**, lo cual no necesariamente es cierto.

1.2.-Los reconocimientos indirectos

Lo cierto es que mas importante para las personas, según encuestas, no esta relacionado a **reconocimientos explícitos**, sino a indirectos tales como:

" Mi jefe busca, escucha y valora mis ideas " A primera vista uno podría pensar que esto no es una actividad de reconocimiento , pero si analizamos con mayor profundidad , encontraremos que si lo es.

Sabias que : El 30 % de la ganancia de una empresa depende de su nivel de motivación laboral (el 70 % depende del jefe directo)

1.3.-"Usted es valioso... mi estimado "

Cuando un jefe busca, escucha y valora las ideas de sus colaboradores , esta reconociendo que es valioso , que es capaz y competente.

El hecho de que el jefe le de tiempo a la personas es el mejor reconocimiento:

" Mi jefe me incluye en el proceso de decisión "

" Mi jefe me da proyectos y responsabilidades, y me ayuda a desarrollarme en mi carrera "

"Mi jefe esta disponible cuando lo necesito "

"Mi jefe me da autonomía "

" Mi jefe se preocupa por mi como persona "

Si usted fuera ser evaluado por sus colaboradores en función a estas actitudes : ¿ Cómo cree que responderían?.

Sabia que: En el Banco Central de Reserva del Perú , se ha implantado desde hace muchos años la gestión por Competencias. En el subsistema **de gestión del desempeño** el jefe es evaluado por sus pares, colaboradores, superiores, clientes y proveedores.

Si quieres mejorar el **Clima laboral** en la empresa, no basta con preocuparse por crear premios ni con enseñar a los jefes a reconocer, se trata de lograr un mejor **liderazgo general**

Cuando el jefe invierte tiempo en sus subordinados para ayudarlo profesionalmente y como persona, este se siente profundamente reconocido.

1.4.-¿ Quien dijo que lo fácil es permanente ?

Pero **no es fácil**. Hoy todos andamos apurados, ocupados, tratando de cumplir metas, con menos recursos que antes y con mas exigencias.

Pero busquemos ser **creativos** en este tema..... su valor es incalculable

2.- Procesos de Gestión humana

Campañas o programas de motivación

La Prueba de las 6.00 p.m.

Usted se ha dado cuenta si su personal ¿ **Espera** que le den las 6.00 p.m. o simplemente **le dan** las 6.00 p.m.? . En el primer caso el personal no desea estar en la empresa, así que mira el reloj con ansias por que den la hora de salida.

En el segundo caso, es tan motivante el trabajo que no se dan cuenta que ya les llevo la hora de salida. Lo siguiente es para aplicar en el primer caso. O en su defecto, si lo desea más fácil, saque todos los relojes de la empresa.



1.- Identificación de factores desmotivadores

Ejemplos : trato inadecuado. Temor, Rivalidades y favoritismo. Procesos de trabajo mal diseñados. Inapropiada evaluación del desempeño. Condiciones ambientales inadecuadas. Falta de equidad en la asignación de remuneraciones. Inadecuada política de control. Inadecuada asignación de carga de trabajo.

En Polaroid , los empleados pueden escoger mediante voto , un día libre extra pagado todos los años . Además de los nueve reglamentarios que le otorga la compañía.

Levi Strauss Co. en EEUU tiene un “ cuarto de retiro” , en el que cualquier empleado puede entrar solo a descansar , golpear los muros, dar alaridos , meditar o leer.,

2.- Acciones para contrarrestar los factores desmotivadores

2.1.- Mejoramiento del clima organizacional

2.2.- Desarrollo de autoestima y trato adecuado al personal

2.3.- Mejoramiento de las comunicaciones

McDonalds estimula a sus concesionarios a realizar sesiones trimestrales de comunicación .Generalmente el propietario del establecimiento se sienta con un grupo representativo de empleados a escuchar sus sugerencias y quejas .” Cosas como cambiar de sitio un equipo o modificar procedimientos se hacen a cada rato, por sugerencia de los trabajadores”. A me olvidaba Mc Donalds proporciona un sabático de tres meses después de 10 años de servicios.

2.4.- Mejoramiento del ambiente de trabajo

Burger King premia a sus trabajadores con dinero cuando logran reclutar empleados nuevos de nivel administrativo. Por encontrar buenos operarios reciben bonos de regalo para adquirir productos en establecimiento locales.

2.5.- Evaluaciones grupales

3.- Acciones para generar motivación y compromiso

La compañía Apple Computer grabo en el interior de su primer computador Macintosh . Todas las firmas de los empleados que trabajaron en ella.

3.1.- Aprecio

La leyenda del pollo

El premio del pollo se creó en Kentucky Fried Chicken (KFC) , para reconocer a los empleados que se esfuerza mas de lo estrictamente necesario. El Gerente General de KFC entrega el premio personalmente adicionándole una nota manuscrita dando las gracias y un cheque por 100 dólares. Una foto de la presentación se muestra en la pared de los “líderes”, que esta situada en un área destacada de la sede central de KFC.

3.2.- Sentido de pertenencia

Durante las navidades la compañía Walt Disney , abre Disneylandia una noche exclusivamente para los empleados y sus familias. Cada una de las atracciones es entonces atendida por altos ejecutivos vestidos con disfraces.

3.3.- Participación

Ford Motor Company hacia participar a sus empleados en sus anuncios de televisión

3.4.- Delegación y autonomía

3.5.- Reconocimiento

El presidente Clinton envió una rosa rosada y una tarjeta firmada por el y su esposa a cada uno de los empleados de la Casa Blanca para conmemorar los primeros cien días de su gobierno .La tarjeta decía:”Gracias por participar en los primeros cien días “. Los setenta funcionarios de mas alta categoría recibieron llaveros de plata . Cada uno con un diminuto saxofón .(Clinton toca el saxofón).

Recuerde : Dicen que no existe la empresa perfecta, pero esta en nosotros los especialistas en buscar que ese mito no sea una realidad.

3.- Capacidades directivas

17 maneras en que un jefe puede motivar a sus colaboradores

El síndrome del día domingo

¿Sabe si su personal sufre del “síndrome del día domingo?”. ¿ En que consiste?. Pues que un trabajador llegado el día domingo en la tarde, se paraliza y mentalmente se dice”: Mañana Lunes, otra vez ir a trabajar a ese sitio de.....”. Si su personal sufre de este mal, aquí encontrara algunas medidas practicas para corregir ese malestar.



1.- Preste considerable atención al descubrimiento de emociones, sentimientos y actitudes **Estudie a su gente** ; emplee sus actitudes a favor de la empresa ; Discuta las actitudes negativas desde el comienzo ; anticipese a ellas y redúzcalas.

2.- **Analícese usted**

3.- Analice las **causas de insatisfacción** , en forma rápida y sincera.

4.- Establezca una política “ sincera “ de **puertas abiertas**

5.- **Elogie** a los que lo merecen

6.- **Diga** a sus colaboradores , **por que** hace las cosas

7.- Tome un sincero interés en **mejorar** las **condiciones de trabajo** , según sus posibilidades

8.- Haga todo de su parte para que el **trabajo sea seguro y saludable**.

9.- **No** haga **promesas** que no pueda cumplir

10.- Evite **cambios** frecuentes y si hay que hacerlos **prepare al colaborador** anticipadamente

11.- **Ubique** a sus **colaboradores** donde mejor puedan aplicar sus **capacidades y experiencias**

12.- **Reúnase** con sus colaboradores en conferencias mensuales

13.- Demuestre que usted tiene mayor **interés por su colaborador** que por la producción. Es difícil pero esfuércese.

14.- Haga confidencias a sus colaboradores; cuéntele como van los asuntos ; de la sensación de “**nosotros**”.

15.- Establezca y nombre un responsable entre sus colaboradores de un **buzón de sugerencias**.

16.- Dele **importancia** al trabajo de **cada uno**

17.- Recuerde que las razones dadas en primer termino casi nunca son las verdaderas causas de una baja motivación , **investigue** las verdaderas.

Recuerde : Las peores empresas para trabajar se distinguen por la Ausencia de **Respeto**.

Usted se siente en la obligación de representar un papel cuando está en el trabajo.

Papel que no es el suyo, es decir, que lo obliga a ser una persona diferente.

Ausencia de **Credibilidad**: Algunos directivos nunca están dispuestos a discutir con franqueza los problemas con su personal y actúan como si todo marchase a la perfección.

Usted siente que no va a recibir un trato justo. Permanezca lejos de cualquier empresa que promueva su personal más con base en la política, que con base en el desempeño

Evite las empresas que pagan mal y prometen ascensos irreales basados en el desempeño pasado

Finalmente, y quizás usted este de acuerdo conmigo, no es una buena idea trabajar en una empresa donde se sienta explotado.

Bueno ya que busca motivar a su personal, su empresa no es así verdad.

.

4.- Marca como empleador

Los ganadores del Great Place to work : ¿ Como motivan a su gente ?

En la versión 2009 de Great Place to work , el hotel JW Marrito Lima , ocupo el primer lugar en este evento internacional . Continuando nuestro tema de motivación, cabe la pregunta ¿ Como motivan a su gente, los ganadores del Great Place to work ? .
Un enfoque de la teoría Bifactorial de Herzberg , llevada a la practica.



4.1.- JW Marrito Lima

A sus asociados no solo los reconocen dándoles las gracias, sino con detalles, desde simples donuts hasta con desayunos especiales.

La Feria Hago mas : Es un reconocimiento escrito al esfuerzo y el buen trabajo de sus asociados, otorgándoles diversos bonos económicos. Posteriormente dichos bonos les permiten concursar en divertidas jornadas de entretenimiento en las cuales pueden ganar premios.

Oportunidades de desarrollo : Se procura que los jefes de departamento, así como el comité ejecutivo elaboren anualmente el plan de sucesión de las posiciones gerenciales de la empresa y los planes de desarrollo de cada persona identificada como sucesor. Se ha dado casos de asociados que empezaron como operarios de limpieza y ahora ocupan cargos en otro nivel por ejemplo como auxiliar de almacén. .

Premio a la excelencia Marriot : Se analizan las notas de los hijos de los asociados y se premia a los mejores de cada categoría con vales para la compra de útiles escolares.

Semana de apreciación del asociado : Se desarrollan semanas de campeonatos, tardes de talento , comidas servidas por el comité ejecutivo y el gerente general.

Practicass internas: Programa dirigido a cualquier asociado que desee conocer otra área de la empresa.

4.2.- **IBM filial Perú** . Ha desarrollado programas educativos en la Intranet dela empresa dirigido a los hijos de los trabajadores. Mantiene un programa pos natal para padres. Sus horarios son flexibles. Se cultiva el desarrollo profesional en diversas especialidades.

4.3.- **Microsoft filial Lima Perú** . Permite que los hijos del personal visiten el lugar donde laboran sus padres.

Han desarrollado planes de acciones y aplican un bono por desempeño anual. Al personal se le otorga para uso personal laptop y celulares. Además por recomendar a una persona externa que es contratada se les otorga un incentivo económico.

4.4.- **Cine Planet en Lima** Otorga un pago de bonificaciones por resultados. Cursos de capacitación cubiertos al 100 % . Pases dobles mensuales y vales de consumo. Ofrece funciones especiales para colaboradores y sus familiares. Han ideado una cartilla de tiempo libre , para atender asuntos personales. Disfrutan de un combo staff para los refrigerios.

¿ Cómo lo hacen?. La respuesta es sea **creativo**. El cielo es el limite.

5.- Administración de Relaciones laborales

El plan de seguridad y salud en el trabajo

Sabia usted que: El ser humano siente una especial atracción hacia todo lo que se le prohíbe.

Uno de los objetivos del plan de seguridad y salud en el trabajo es **Motivar al personal** para que se interese por la practica de las normas de seguridad, creando en ellos un sentido de responsabilidad personal y colectiva por la seguridad



Base legal: D.S. 009-2005-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo. Lima-Peru

Y ¿ Cómo hacer eso? Veremos dos puntos el esquema administrativo y la seguridad basada en comportamientos.

1. - Administración del plan de seguridad .

El plan es administrado por el Jefe de Seguridad y Salud en el trabajo. Para una mejor administración se recomienda coordinar con los Jefes de Área y con el Comité de Seguridad.

Se inicia el diagnostico con el **Análisis de riesgos**. Se identifica los peligros asociados al trabajo y se evalúa los riesgos para establecer los mecanismos de control. Se diseñan los **Procedimientos de trabajo seguro (PTS)** . Una vez identificado el riesgo se confecciona los PTS .Aquí se describe la secuencia de pasos del trabajo/tarea de principio a fin , para ser ejecutado de manera segura y controlada. Se asignan **Equipos de protección personal (EPP)** de acuerdo a las necesidades del trabajo.

La fase de motivación se desarrolla con la **Capacitación y comunicaciones**. Un programa de capacitación en prevención de riesgos.(Inducción general, inducción especifica, diálogos o charlas y reuniones de seguridad)

En monitoreo del programa se desarrolla con **Inspecciones**. Se busca evitar que las condiciones físicas de los equipos ,materiales y áreas críticas estén por debajo de los estándares requeridos para mantener la continuidad de los procesos. Y **Las Investigación de accidentes**. Su objetivo es evitar la recurrencia de perdidas . No buscar “culpables”.

La corrección se plasma en la **revisión del programa y mejoramiento continuo**

2.- Seguridad basada en los comportamientos.

En cada accidente, está todo un gran número de **comportamientos inseguros** que preceden a un accidente con lesión. (Actos inseguros). Hallar los **actos inseguros críticos -tipo de la empresa** es el inicio del sistema. Los comportamientos se cuantifican, dando origen a un indicador y éste indicador servirá además de para evaluar el estado de la seguridad

¿ Y como desarrollo y mantengo esos comportamientos? Mediante el entrenamiento, la fijación de metas hacia la seguridad y potenciando la participación

¿ Hay alguna estrategia o método a seguir ? Sí , esta consiste en :

- Definir los comportamientos
- Medir el desempeño
- Influenciar al desempeño a través de antecedentes y consecuencias y a través de planes de acciones que corrijan a los factores que influyen en los comportamientos.

Para darle un ejemplo ; Imagínese a un supervisor que logra convertir en práctica de su gestión el **ofrecer reconocimiento** al trabajador que muestre **comportamientos seguros**. ¿Sólo ofrecerá reconocimiento, por los resultados en seguridad? Probablemente incorpore esta técnica de gestión para reconocer resultados relativos a la productividad, a la calidad....

Recuerde : Los comportamientos se observan mas no las actitudes y las motivaciones.

6.- Inserción laboral

¿ Que lo motiva a buscar empleo?

Dicen que Hay dos palabras que te abrirán todas las puertas : Jale y empuje “ .

La pregunta inicial parece obvia pero se sorprendería de saber las otras razones por las cuales las personas se ven motivadas a buscar empleo:



6.1.- Motivaciones Económicas. La mas común,necesidad de dinero para subsistir, queremos dinero. **Ejemplo:** Felipe quiere dinero para mantener a su familia y quiere cualquier empleo, una vez que lo consiga y pueda pagar sus deudas, ya buscará algo mejor. Si puede...

6.2.- Motivaciones de Independencia. Posibilidad de mantenerse uno mismo.

Ejemplo: Claudia no quiere estar dependiendo de sus padres, como ellos le dan una “remesa” mensual debe ajustarse a todas las reglas que le imponen, sencillamente buscará un empleo para independizarse, vivir sola y de este modo tal vez pueda mejorar sus relaciones familiares .

6.3.- Motivaciones de Mejora Económica. Mejorar el salario. **Ejemplo:** Renzo trabaja en un laboratorio, es el mejor vendedor y, sabe que tiene posibilidades de postular a otra empresa similar en donde los visitantes médicos ganan más, entonces enviará su Currículum con un amigo.

6.4.- Motivaciones de Desarrollo Profesional. Laborar en una organización en la que se pueda ser promovido o experimentar un satisfactorio desarrollo de carrera. **Ejemplo:** Jessica laboraba en el Mario's, llevaba dos años en el mismo puesto, se entero que en el Hotel vecino (también de Cinco estrellas), el personal era capacitado y podía postular a convocatorias internas, tenían mayores posibilidades de desarrollo, por ello remitió su Currículum a Recursos Humanos y después de un mes fue convocada a entrevista. Actualmente es Jefa de Sección.

6.5.- Motivación por Labor Temporal. Trabajar por un lapso determinado hasta encontrar el trabajo ideal o culminar los estudios. **Ejemplo:** Melisa estaba en el último año de Ciencias de la Comunicación, quería estudiar Inglés pero sus padres no podían costearle este anhelo, razón por la que postuló a una tienda por Departamentos, actualmente labora como vendedora a medio tiempo y estudia Inglés.

6.6.- Motivación por un Mejor Clima Organizacional. Mejorar interacción y ambiente de trabajo. **Ejemplo :** Joaquín se siente poco valorado por su jefe, éste no le da un buen trato, es muy tirante y ya hasta le ha cogido miedo, por ello, cada fin de semana manda cinco curriculum a algunos avisos que encuentra en los periódicos y, también auto postula a otras empresas en las que le gustaría trabajar. “Ya no soporta más “.

6.7. Motivación por Mejores Condiciones de Trabajo. Tentar condiciones en las que estemos más satisfechos. **Ejemplo :** Daniel, vive en Lurín, todos los días se despierta a las cinco de la mañana para poder llegar a tiempo a Ventanilla, justo en el otro cono de Lima -Perú, le gustaría trabajar en alguna de las 50 empresas que quedan en el Trapecio de Lurín.

6.8.- Motivación por Ampliar Relaciones. Desarrollar una vida de relaciones en determinado espacio social. **Ejemplo :** María Dolores recibe una oferta de empleo de la Cámara de Comercio, le pagan poco sin embargo el puesto le permite una amplia interacción con otras empresas, así que optara por tomarlo, aprenderá a interactuar con los empresarios, sabrá como son y algún DIA estará capacitada para trabajar directamente con ellos.

Y después de leer este breve artículo. A usted ¿ Qué le motiva a busca empleo? . Tenga presente que puede ser una pregunta de la entrevista con un futuro empleador.

Otras Web del autor

ACTUALIZATE NORMAS LABORALES PERÚ

NORMAS LABORALES PERÚ

Actualidad Laboral en Peru

año 2009

[Enero](#)

[Febrero](#)

[Marzo](#)

[Abril](#)

[Mayo](#)

[Junio](#)

Especial : [Gratificaciones](#) [Precisiones laborales y fiscales](#)

Especial : [Dictan medidas para los dias 7, 8 y 9 de Julio del 2009](#)

Julio

Agosto

Setiembre

Octubre

Noviembre

Diciembre

Suscripción

Suscríbete al boletín gratuito

Normas laborales en el Perú : <http://www.galeon.com/hoyperu/>

 **Perú**
Top Bolsa Perú
Del Autor  conrcc@yahoo.es

[Bolsas de empleo](#)

[Consultoras en Recursos Humanos](#)

[Trabaja en...](#)

[Trabaja para el estado](#)

[Trabaja en el Extranjero](#)

[Trabajo Voluntario](#)

Artículos de interés



[El Outplacement o desvinculación asistida](#)
[Esta usted despedido](#) [ver mas](#)

Una búsqueda de empleo efectiva



Miguel Rios – Bienvenidos

[consultas](#)

[Libro de visitas](#)

[Foro discusión](#)

[Videos](#)

[Chat #topbolsa](#)



Hits 192

Bolsas de empleo en el Perú : <http://www.geo.ya.com/topbolsa/index.htm>

Se autoriza la difusión y uso de este material siempre que se mencione al autor de la misma y la fuente de ubicación

©copyright Julio 2009
Lima- Perú



Lic. Ricardo Candela Casas

Web del Autor :

<http://www.galeon.com/ricardocandela/>

E mail :

conrcc@gmail.com