

PROMOVER Y MANTENER LA MOTIVACIÓN

Introducción

Los gerentes están siempre tratando de encontrar las formas de motivar o remotivar a los colaboradores. Los colaboradores motivados generan valor añadido y toman iniciativas, lo que le permite a usted satisfacer las expectativas del cliente.

Pero, ¿podemos estar seguros de que esto se debe a la motivación? Algunas veces otros factores están implicados, por ejemplo, la satisfacción, el compromiso o la solidaridad.

Para poder promover y mantener la motivación, los gerentes deben comprender cómo funciona, utilizar las herramientas correctas y llevar a cabo las medidas adecuadas.

1 Comprender cómo funciona la motivación

No siempre estamos motivados intrínsecamente, estamos motivados por algo. La motivación en el trabajo es un factor clave en la productividad del equipo.

Se basa en estos 3 elementos:

- Orientación hacia un objeto.
- Intensidad del esfuerzo.
- Perseverancia en el esfuerzo.

Su rol es utilizar las herramientas de motivación correctas para así utilizar el impulso de cada colaborador en forma correcta. **Es importante distinguir la motivación de otros factores que llevan a los colaboradores a invertir en su trabajo.**

- La motivación es la fuerza motriz interna que le impulsa a conseguir un objetivo determinado.
- La satisfacción es un estado de ánimo interno relacionado con el logro.
- El estímulo, que puede ser interno o externo, es un factor de iniciación.
- La involucración es la motivación invertida en el trabajo.

¡No olvide!

- El estímulo tiene un efecto a corto plazo. Se requiere el estímulo frecuente.
- La motivación tiene un efecto a largo plazo.

2 Utilizar las herramientas de motivación correctas

La motivación es un problema principal para los gerentes, porque los colaboradores motivados generan valor añadido, lo que constituye un elemento fundamental para la productividad.

Su rol es crear las condiciones correctas para motivar a sus colaboradores.

Usted debería actuar de acuerdo con lo siguiente al mismo tiempo:

- Factores de motivación.
- Proceso de motivación.

3 Delegar y motivar

Es posible delegar en forma efectiva si usted define procedimiento claramente y lo adapta de acuerdo con:

- La asignación.
- Los métodos de ayuda y supervisión.
- El nivel de autonomía del colaborador.

Una delegación exitosa significa:

- Que se cumplan los resultados previstos.
- La posibilidad para el gerente de concentrarse en otros proyectos.
- El desarrollo de las capacidades del colaborador.

Principios de la supervisión efectiva:

- Negociar el proceso de supervisión durante la reunión de delegación.
- Establecer fechas y objetivos intermedios para alcanzar.
- Evitar improvisar en la supervisión. Es posible que su colaborador lo vea como una falta de confianza.

El tipo y la frecuencia de la supervisión dependen del nivel de autonomía del colaborador y la prioridad de la asignación.

Conclusión

La motivación es un elemento fundamental para la productividad.

Si usted comprende cómo funciona la motivación, entonces puede actuar en consecuencia para crear las condiciones que llevarán a sus colaboradores a invertir en su trabajo de manera plena.

Para optimizar su tiempo y también desarrollar la autonomía y la motivación de su colaborador, aprenda a delegar utilizando procedimientos definidos claramente.