



PLANTILLA CONTENIDO DE LECCIÓN

 <p>Erasmus+</p>	<p>Project funded by: Erasmus+ / Key Action 2 - Cooperation for innovation and the exchange of good practices, Knowledge Alliances.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. Documento de la lección

Lección 3. Tema 7: Liderazgo

Motivación

Introducción

El papel del líder va mucho más allá de la gestión de proyectos, tiene un gran componente humano. Como responsable de un grupo, tienes que ser capaz de motivar a tu equipo, para lograr los objetivos propuestos como equipo, pero debe ir más allá de tu propio objetivo de trabajo, y mejorar la relación personal con los miembros del equipo, ya que tiene Se ha demostrado que la motivación va mucho más allá de una percepción económica.

A largo plazo si un empleado no está contento en su puesto, terminará saliendo de la empresa y el equipo de trabajo que cumplió con los objetivos propuestos se desmantelará poco a poco. Para evitar esto, un buen líder puede implementar diversas iniciativas para retener el talento que van mucho más allá de la simple compensación económica.



Fuente: <https://unsplash.com/photos/mRMQwK513hY>

Una vez que se complete y apruebe esta lección, los alumnos podrán:

1. Aprende las claves sobre la motivación de los equipos.
2. Aplicar algunos consejos de formación de equipos.

En esta lección, aprenderemos sobre la importancia de motivar a un equipo, comenzando con el reconocimiento del esfuerzo y los beneficios de simplemente decir “gracias”.

¿Motivar a un equipo sería tan simple como decir gracias? Bueno, puede que no sea suficiente, pero es un buen comienzo.

1. Cómo motivar a tu equipo

Como hemos comentado, un aumento de sueldo, así como algún plus puntual, solo supondrá un pequeño plus momentáneo en la moral del profesional que se diluirá rápidamente, (hace años que se habla de que la motivación para el aumento de sueldo solo dura dos meses).) sin embargo, lo que provoca su malestar seguirá presente en su día a día.

Para evitarlo, estas son algunas de las estrategias que las organizaciones pueden implementar para mantener la motivación a largo plazo:

- Definir a cada profesional su trabajo y su rol dentro de la empresa.
- Dotar a la empleada de los recursos necesarios para que pueda realizar satisfactoriamente su actividad.
- Impulsar programas destinados a mejorar el control emocional y la resolución de problemas.
- Facilitar la formación y la información.
- Fomentar la flexibilidad y promover la conciliación.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la organización y mejorar las redes de comunicación.
- Fomentar el trabajo en equipo para mejorar el clima laboral.

2. Trabajo en equipo

Este último punto es precisamente el más importante para que los profesionales se sientan cómodos en la oficina. Vivir es convivir, tanto en lo personal como en lo profesional. Pasamos buena parte de nuestro día a día en el trabajo, interactuando con personas que no hemos elegido, al contrario de lo que ocurre en el ámbito privado.

Por ello, es responsabilidad de la empresa implementar las iniciativas y actividades necesarias, en su caso, para facilitar un ambiente de trabajo saludable y agradable. De hecho, el entorno laboral es la tercera razón por la que los empleados elegirían una empresa para trabajar según el informe Employer Brand Research 2018.

El respeto, la predisposición, la empatía o el aprendizaje mutuo son actitudes que se pueden fomentar y que facilitarán las relaciones interpersonales y, en consecuencia, el clima en la empresa.

Apostar por el Team Building, como su nombre indica, actividades diseñadas para formar equipos, puede traer innumerables beneficios a la empresa. Algunos de ellos son:

- Incrementar la motivación de profesionales y equipos.
- Fomentar el autoconocimiento, las fortalezas y debilidades de uno mismo.
- Mejorar la comunicación entre los empleados y los diferentes departamentos.
- Establece las relaciones personales dentro de la plantilla y, por tanto, el entorno general de trabajo.
- Reduce y previene el estrés, así como aumenta la resistencia al mismo.
- Fomentar la confianza y la cooperación.
- Potenciar la creatividad maximizando el potencial individual. Permite el análisis de áreas de mejora y su corrección.
- Incrementar el sentimiento de pertenencia y el espíritu de equipo.

Algunas de las prácticas más habituales para aumentar la satisfacción y motivación de los empleados son la creación de grupos de trabajo y el fomento de dinámicas de grupo (como el brainstorming), la apuesta firme por la cooperación online (chats, blogs, páginas corporativas...) -muy útil cuando alguno de los miembros del equipo trabaje a distancia-, promover actividades fuera del centro de trabajo o, por ejemplo, habilitar un área de ocio y descanso donde el equipo pueda relajarse.

1. Políticas de recompensas

Las recompensas de los empleados son un componente esencial de las estrategias efectivas de compromiso de los empleados. Las recompensas mejorarán la motivación y el rendimiento del equipo. Pueden ser financieros, pero también tener otra naturaleza. Aquí hay unos ejemplos:

- Incentivo en dinero / bonificación sobre el salario
- Bonos de seguridad
- Acciones de la empresa / política de reparto de beneficios
- Promoción en nueva / posición más alta dentro de la empresa
- Ofrecer flexibilidad laboral: puntualidad, trabajo desde casa, etc.
- Dar vacaciones gratis
- Tickets restaurante/comida
- Actividades fuera del sitio
- Diversión en el trabajo
- ¡Diciendo gracias!

Al establecer su política y proceso, debe considerar que:

- La recompensa debe estar alineada con los valores de la organización (identifique claramente lo que desea recompensar, como el desempeño individual o del equipo, la eficacia, etc.)
- La recompensa debe convertirse en parte de la cultura de la organización (aliente a los supervisores y compañeros a decir gracias, reconocimiento informal en las reuniones, programas de reconocimiento formal, etc.)

- Determinar los tipos de reconocimiento y recompensa más efectivos. (El reconocimiento es tan simple como decir gracias o tan elaborado como una presentación formal en un evento de la empresa y preguntar a los empleados qué tipo de recompensas agradecerían (dentro de los límites de su presupuesto inicial)
- Determinar quién debe tomar la decisión de la recompensa (implementación de un proceso de evaluación).

Conclusión

Reconocer los esfuerzos, mostrar los resultados, hacer seguimiento, promover relaciones de alta calidad y un marco de colaboración positivo e inclusivo sentarán las bases para un equipo motivado y resultados exitosos.