



Guía de apoyo

Motivación

La motivación desempeña un papel crucial en la vida laboral, ya que puede tener un impacto significativo en la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Aquí hay algunos aspectos clave del impacto de la motivación en la vida laboral:

Mejora del rendimiento

Los empleados motivados generalmente muestran un mayor nivel de rendimiento en comparación con aquellos que carecen de motivación. La motivación intrínseca, que proviene de la satisfacción personal y la gratificación emocional del trabajo realizado, impulsa a las personas a dar lo mejor de sí mismas y a buscar constantemente la mejora en sus tareas y responsabilidades laborales.

Mayor compromiso organizacional

La motivación también afecta el nivel de compromiso que los empleados tienen hacia su organización. Cuando los empleados sienten que su trabajo es significativo, valorado y reconocido, tienden a comprometerse más con los objetivos y valores de la empresa, lo que a su vez puede aumentar la lealtad y reducir la rotación de personal.

Fomento de un clima laboral positivo

La motivación puede contribuir a crear un clima laboral positivo y estimulante. Cuando los empleados están motivados, tienden a ser más felices, más comprometidos y más dispuestos a colaborar y contribuir al equipo. Esto puede generar un ambiente de trabajo más favorable, donde las ideas fluyen con mayor facilidad y se fomenta la innovación y la creatividad.

Mayor satisfacción laboral

La motivación está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral. Los empleados que están motivados a través de la autonomía, el reconocimiento, el desarrollo y las oportunidades de crecimiento personal, suelen expe-

EL MAPA

Cuando la gente está motivada pueden ocurrir grandes cosas. Piense en tres logros de los que esté orgulloso, después, considere lo motivado que estaba para conseguirlos. De la misma forma, se puede averiguar lo que motiva a los demás, sus logros y los que de usted serán mayores. Algunos jefes creen que los individuos se sienten motivados automáticamente y que el pensar en la motivación es una condición estándar de cada persona. Algunos jefes creen que todos deben estar tan motivados como ellos sobre el trabajo y la organización. Por lo general eso no es verdad. De hecho, la gente es diferente y por lo tanto tienen diferentes formas de encontrar y mantener la motivación. El ser competente en este área incluye creer que motivar es el trabajo del jefe, que todos somos diferentes y que la forma de motivar a cada individuo varía ligeramente.

RANGOS

Desempeño de máxima eficiencia

INDICADORES

- Muestra empuje y dedicación constante.
- Se automotiva para conseguir sus objetivo.
- Emana entusiasmo y lo contagia.
- Tiene habilidad para transmitir ideas o sentimientos claramente, y logra hacerse entender.
- Transmite emociones de forma natural
- Influye en las personas positivamente
- Anima a las personas a formarse metas y objetivos.
- Sirve de ejemplo e inspira a otros por su entrega y entusiasmo.
- Tiene buen sentido del humor.

Motivación

Lograr un mayor nivel de satisfacción en su trabajo. Esto puede llevar a una mayor retención de talento y a un mayor compromiso con la organización a largo plazo.

Impulso para alcanzar metas personales

La motivación en la vida laboral puede ser un poderoso impulsor para alcanzar metas personales. Cuando los empleados están motivados, se sienten más enérgicos y dispuestos a esforzarse para alcanzar sus objetivos individuales. Esto puede llevar a un mayor desarrollo profesional y personal, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la vida laboral y más allá.

En resumen, la motivación es un factor clave en la vida laboral, ya que puede mejorar el rendimiento, el compromiso, la satisfacción laboral y el clima de trabajo. Alimentar la motivación de los empleados a través de estrategias efectivas de reconocimiento, desarrollo y apoyo puede tener un impacto significativo en la productividad y el éxito de las organizaciones.

EL DESAFIO DE MANTENERSE MOTIVADO

Puede ser desafiante mantenerse motivado en el trabajo, pero hay varias estrategias que puede implementar para convertirse en una persona más motivada. Aquí hay algunas ideas:

1) Establece metas claras

Fijar metas realistas y alcanzables te ayudará a mantenerte enfocado y motivado. Divide tus objetivos en tareas más pequeñas y celebra tus logros a medida que los alcanzas.

2) Encuentra significado en tu trabajo

Busca el propósito en lo que haces. Conecta tu trabajo con valores personales y objetivos a largo plazo. Identifi-

Desempeño estable y eficiente

INDICADORES

- Muestra empuje continuo.
- Se automotiva constantemente.
- Muestra un entusiasmo ante malas situaciones.
- Transmite emociones positivas cuando se necesita.
- Influye en las personas positivamente.
- Anima a las personas a comprometerse.
- Anima con el ejemplo a ser mejor persona.
- Inspira a otros con su entusiasmo.
- Ve lo bueno y positivo aun en los problemas.

Desempeño estable y pero propenso a fallos

INDICADORES

- Muestra empuje.
- Se automotiva cuando detecta desmotivación.
- Trata ver lo mejor de la situación.
- Puede caer en el desanimo si no salen las cosas como espera.
- Influye en las personas.
- Anima a las personas aun cuando él no se encuentra motivado.
- Busca inspirar a otros por su entusiasmo.
- Se enfoca en lo que él puede aportar para mejorar una situación adversa.

Motivación

ca cómo tu trabajo contribuye a un propósito más grande y reconoce la importancia de tu rol en la organización.

3) Busca nuevos desafíos

La rutina puede afectar la motivación. Busca oportunidades para asumir nuevos proyectos, responsabilidades o roles que te permitan crecer y aprender. Los desafíos te mantendrán comprometido y estimulado.

4) Encuentra motivación intrínseca

Identifica qué aspectos de tu trabajo te apasionan y qué te hace sentir realizado. Busca formas de enfocarte en esas áreas y aprovecha tus fortalezas para realizar tareas gratificantes.

5) Establece un ambiente de trabajo positivo

Cultiva relaciones positivas con tus colegas y supervisores. Trabaja en un entorno donde puedas compartir ideas, recibir retroalimentación constructiva y sentirte valorado.

6) Celebra tus éxitos

Tómate el tiempo para reconocer y celebrar tus logros y hitos alcanzados. Esto te ayudará a mantener la motivación y a seguir esforzándote hacia nuevos objetivos.

7) Cuida de ti mismo física y emocionalmente

Mantén un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Prioriza el descanso, la alimentación saludable, el ejercicio físico y actividades que te relajen. Un cuerpo y mente saludables te darán la energía y claridad mental necesaria para estar motivado en el trabajo.

8) Aprende y mejora constantemente

Nunca dejes de aprender y buscar oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos. Participa en cursos de capacitación, asiste a conferencias o talleres relacionados con tu campo profesional. Ampliar tus conocimientos te mantendrá interesado y motivado.

Recuerda que la motivación puede fluctuar, pero implementar estas estrategias te ayudará a mantenerla a largo plazo.

Desempeño inestable

INDICADORES

- Muestra empuje cuando todo va bien.
- Si algo no sale cómo espera muestra desesperación.
- Se precipita ante situaciones difíciles.
- Cae en el desanimo si no salen las cosas como desea.
- Influye de manera negativa en las personas.
- Puede desmotivar a las personas si no se encuentra bien.

Serias deficiencias para el desempeño

INDICADORES

- No muestra empuje ni entusiasmo.
- No le importa estar motivado
- Suele desmotivar con comentarios a sus compañeros.
- Solo ve los aspectos negativos de una situación.
- Cae en el desanimo rápidamente si las cosas no salen como él espera.
- Influye negativamente en las personas.
- Anima falsamente a las personas y éstas lo notan.

Motivación

Temario que puede ayudar a incrementar la motivación laboral y personal

Tema 1: Introducción a la motivación

Definición de motivación laboral y personal.

Importancia de la motivación en el entorno laboral.

Efectos de la motivación en la productividad y satisfacción personal.

Tema 2: Teorías motivacionales

Teoría de la autodeterminación: la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca.

Teoría de la motivación humana de Maslow: la jerarquía de las necesidades y su relación con la motivación.

Teoría de la equidad: la comparación entre los esfuerzos y recompensas en el trabajo y su impacto en la motivación.

Tema 3: Estrategias para incrementar la motivación laboral

Recompensas y reconocimiento: cómo utilizar sistemas de recompensas y reconocimientos efectivos para motivar a los empleados.

Desarrollo profesional: la importancia del crecimiento y desarrollo dentro de la organización para incentivar la motivación.

Participación y empoderamiento: cómo fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y darles autonomía en su trabajo para aumentar la motivación.

Tema 4: Estrategias para incrementar la motivación personal

Establecimiento de metas: cómo definir metas personales claras y alcanzables para mantener la motivación.

Autocuidado: la importancia de cuidar de uno mismo y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal

Prácticamente no presenta desempeño

INDICADORES

- No muestra empuje ni entusiasmo.
- Ve todo en forma negativa.
- Pequeños imprevistos son suficientes para desmotivarlo.
- Se victimiza en situaciones negativas.
- Maximiza los aspectos negativos de una situación.
- Cae en el desánimo sin motivo aparente.
- Tiende a deprimirse.

Motivación

para preservar la motivación.

Autoevaluación y feedback: la necesidad de recibir retroalimentación y evaluar el progreso personal para mantener y aumentar la motivación.

Tema 5: Aplicación práctica de la motivación laboral y personal

Técnicas de motivación en el día a día laboral: cómo aplicar estrategias motivadoras en situaciones concretas.

Mejora de la motivación personal: consejos y actividades para incrementar la motivación en la vida diaria.

Este temario puede ser adaptado y personalizado según las necesidades y objetivos específicos de cada grupo o individuo. Es importante recordar que la motivación es un proceso continuo y requiere esfuerzo y compromiso constantes para mantenerla.

Costo laboral de la desmotivación

1) Baja productividad: Los empleados desmotivados tienden a ser menos productivos en comparación con aquellos que están motivados y comprometidos. Pueden carecer de energía y entusiasmo para realizar sus tareas, lo que puede resultar en una disminución de la cantidad y calidad de su trabajo.

2) Mayor rotación de personal: La falta de motivación puede llevar a una alta tasa de rotación de personal, lo que significa que los empleados pueden estar constantemente buscando nuevas oportunidades en otros lugares. Esto puede resultar en costos adicionales asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, así como la pérdida de conocimientos y experiencia acumulados.

3) Ambiente laboral negativo: Un personal desmotivado puede contribuir a un ambiente laboral negativo. Esto puede afectar negativamente la moral y motivación de los demás empleados, creando un ciclo de desmotivación y bajo rendimiento generalizado.

4) Disminución de la calidad del trabajo: La falta de motivación puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo realizado por los empleados. Pueden perder interés en realizar sus tareas de manera precisa y minuciosa, lo que puede afectar la satisfacción del cliente y la reputación de la organización.

5) Menor compromiso y creatividad: Los empleados desmotivados pueden mostrar menos compromiso con la organización y tener menos interés en aportar ideas creativas. Esto puede limitar el crecimiento y la innovación de la empresa, ya que no se aprovechan todas las capacidades y conocimientos de los empleados.

En resumen, la falta de motivación en el personal puede tener un impacto negativo en la productividad, retención de empleados, clima laboral, calidad del trabajo y capacidad de innovación de una organización. Por lo tanto, fomentar la motivación de los empleados se vuelve esencial para garantizar el éxito y el rendimiento óptimo en el entorno laboral.

¿Qué puestos laborales requieren una alta dosis de motivación?

Hay varios puestos laborales que requieren una alta dosis de motivación para tener éxito. Aquí hay algunos ejemplos:

Motivación

a) Emprendedores: Los emprendedores deben tener una motivación intrínseca muy alta, ya que deben enfrentar desafíos constantes, asumir riesgos y mantenerse enfocados en alcanzar sus objetivos a pesar de los obstáculos.

b) Ventas y marketing: Los profesionales en las áreas de ventas y marketing necesitan una fuerte motivación para alcanzar y superar metas, mantener la confianza en sí mismos y perseverar a pesar de los rechazos y la presión.

c) Profesionales creativos: Los creativos, como artistas, diseñadores y escritores, requieren una gran motivación para mantenerse inspirados y generar constantemente ideas innovadoras. La motivación es crucial para superar bloqueos creativos y mantener un alto nivel de productividad.

d) Servicios de atención al cliente: Los profesionales que trabajan en atención al cliente necesitan una motivación fuerte para ofrecer un excelente servicio al cliente en todo momento, incluso en situaciones difíciles. La empatía, la paciencia y la orientación al cliente son claves en este tipo de puestos.

e) Profesionales de la medicina y la enfermería: Los médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud necesitan una alta motivación para lidiar con situaciones estresantes y emocionalmente desafiantes. La motivación es esencial para mantenerse enfocados en brindar los mejores cuidados a los pacientes y mejorar constantemente sus habilidades médicas.

f) Industria del deporte: Los atletas, entrenadores y profesionales del deporte en general deben tener una motivación excepcional para entrenar y competir al más alto nivel. La dedicación y el deseo de superarse a sí mismos son fundamentales para tener éxito en este campo.

g) Profesionales en ayuda humanitaria: Aquellos que trabajan en organizaciones humanitarias y de ayuda necesitan una motivación profunda para ayudar a las personas en situaciones de crisis y enfrentar desafíos complejos. La motivación y el compromiso con la causa son fundamentales para brindar asistencia eficaz y duradera.

Estos son solo algunos ejemplos, pero en general, cualquier puesto laboral puede beneficiarse de una buena dosis de motivación, ya que esta impulsa el desempeño, el compromiso y el logro de objetivos individuales y organizacionales.



Guía de acciones (Motivo: capacitación)

No desarrollada/Estacionaria

Sí es posible capacitar una persona en este nivel de dominio de la competencia tan bajo, incluso cuando una persona no tiene ningún desarrollo previo en la competencia. Si bien es cierto que se requiere un gran esfuerzo, varias de las veces vale la pena invertir en el proceso necesario para lograrlo, ya que el capital humano es el capital más valioso dentro de las organizaciones.

El proceso

Para lograrlo generalmente incluye los siguientes pasos:

1. Evaluación Inicial

Objetivo: Identificar el nivel de competencia actual del individuo.

- **Entrevistas:** Para conocer el contexto y los intereses de la persona.
- **Evaluaciones:** Utilizar pruebas y cuestionarios para medir las competencias actuales.

2. Identificación de Necesidades

Objetivo: Determinar las competencias específicas que se deben desarrollar.

- **Análisis de Puesto:** Entender las competencias requeridas para el puesto de trabajo deseado.
- **Feedback:** Recoger retroalimentación de supervisores, colegas o expertos en el área.

3. Diseño del Plan de Capacitación

Objetivo: Crear un plan estructurado para el desarrollo de competencias.

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definir metas claras y medibles.
- **Contenidos:** Seleccionar materiales educativos y recursos de formación adecuados.
- **Métodos de Capacitación:** Decidir entre capacitación en el aula, online, talleres prácticos, coaching, etc.

4. Implementación del Plan de Capacitación

Objetivo: Poner en práctica el plan de formación.

- **Capacitación Formal:** Cursos, talleres, seminarios.
- **Capacitación en el Trabajo:** Entrenamiento en el puesto

de trabajo, rotación de tareas.

- **Mentoría y Coaching:** Apoyo continuo de mentores o coaches.

5. Evaluación y Seguimiento

Objetivo: Medir el progreso y ajustar el plan según sea necesario.

- **Evaluaciones Continuas:** Pruebas, observaciones y feedback continuo.
- **Revisión de Progreso:** Comparar el nivel de competencia antes y después de la capacitación.
- **Ajustes del Plan:** Modificar el enfoque de capacitación basado en los resultados obtenidos.

6. Refuerzo y Mantenimiento

Objetivo: Asegurar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

- **Práctica Continua:** Oportunidades para aplicar las nuevas habilidades regularmente.
- **Actualización de Conocimientos:** Formación continua para mantenerse al día con nuevas prácticas y tecnologías.

Reconocimiento y Motivación: Recompensas y reconocimiento para incentivar el desarrollo continuo.

Este proceso estructurado permite desarrollar competencias laborales de manera efectiva, incluso desde un nivel inicial, garantizando que los individuos adquieran las habilidades necesarias para su desempeño profesional.



Capacitación formal

La capacitación formal es un tipo de capacitación estructurada y planificada que se lleva a cabo dentro de un entorno educativo organizado especializado, con el objetivo de desarrollar o mejorar las competencias laborales de los empleados.

Se caracteriza por:

Estar organizada y planificada

La capacitación formal se desarrolla de acuerdo a un programa previamente definido, con objetivos específicos y un cronograma establecido. Esto permite asegurar que la capacitación sea efectiva y relevante para las necesidades de los empleados.

Impartirse en un entorno educativo

La capacitación formal se lleva a cabo en un lugar físico o virtual diseñado para el aprendizaje, donde los empleados tienen la oportunidad de interactuar con instructores y otros participantes.

Centrarse en el desarrollo de competencias

El objetivo principal de la capacitación formal es desarrollar las competencias laborales de los empleados, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

Utilizar metodologías de enseñanza y aprendizaje

La capacitación formal se basa en metodologías de enseñanza y aprendizaje que han sido probadas y validadas para ser efectivas en el desarrollo de competencias.

Evaluar el aprendizaje

La capacitación formal incluye mecanismos para evaluar el aprendizaje de los empleados y asegurar que hayan adquirido las competencias deseadas.

Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen:

Cursos

Los cursos son programas de capacitación de duración variable que se enfocan en un tema específico. Pueden ser impartidos por instructores presenciales o en línea.

Talleres

Los talleres son sesiones de capacitación más cortas e intensivas que se enfocan en desarrollar una habilidad específica.

Seminarios

Los seminarios son eventos de corta duración que se enfocan en presentar información sobre un tema específico.

Conferencias

Las conferencias son eventos de corta duración donde un experto presenta información sobre un tema específico.

Programas de certificación

Los programas de certificación son programas de capacitación que culminan con la obtención de una certificación que acredita que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar un trabajo específico.

Motivos para invertir en este tipo de capacitación

La capacitación formal es una herramienta valiosa para las empresas que buscan desarrollar las competencias de sus empleados y mejorar su desempeño. Al invertir en capacitación formal, las empresas pueden:

Capacitación formal (Continuación)

Aumentar la productividad

Los empleados capacitados son más eficientes y productivos en su trabajo.

Mejorar la calidad

Los empleados capacitados cometen menos errores y producen un trabajo de mayor calidad.

Incrementar la innovación

Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

Reducir la rotación

Los empleados capacitados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y permanecer en la empresa.

Mejorar la imagen de la empresa

Una empresa que invierte en la capacitación de sus empleados proyecta una imagen de ser una organización comprometida con el desarrollo de su personal.



Capacitación personalizada

La capacitación personalizada en el ámbito de las competencias laborales se refiere a un enfoque educativo que adapta los programas de formación a las necesidades, habilidades y objetivos individuales de cada participante en función a la posición a desempeñar.

Cómo funciona

En lugar de ofrecer un programa único y estandarizado para todos, la capacitación personalizada se caracteriza por:

1. Evaluación individual

Se realiza un diagnóstico inicial para identificar las fortalezas, debilidades, conocimientos previos y estilos de aprendizaje de cada participante.

2. Planes de aprendizaje personalizados

Con base en la evaluación, se diseñan planes de formación específicos para cada individuo, considerando sus metas profesionales y el contexto laboral particular.

3. Contenidos y metodologías adaptadas

Se seleccionan los contenidos más relevantes para cada participante y se emplean metodologías de aprendizaje variadas, como tutorías, talleres prácticos, simulaciones, e -learning, entre otras, para facilitar la asimilación de los conocimientos.

4. Ritmo y seguimiento individualizado

Se respeta el ritmo de aprendizaje de cada persona, ajustando la duración y complejidad de las actividades formativas. Además, se brinda seguimiento personalizado para evaluar el progreso y ofrecer retroalimentación oportuna.

5. Flexibilidad y accesibilidad

La capacitación personalizada puede ofrecerse en diferentes modalidades, como presencial, virtual o mixta,

para adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes.

Los beneficios de la capacitación personalizada en competencias laborales son numerosos

Mayor motivación y compromiso

Los participantes se sienten más involucrados en el proceso de aprendizaje al sentir que la formación se adapta a sus necesidades e intereses específicos.

Mejor comprensión y retención de conocimientos

Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

Desarrollo de habilidades más efectivas

La capacitación personalizada permite a los participantes desarrollar las habilidades que realmente necesitan para desempeñarse mejor en su trabajo.

Mayor productividad y desempeño

Una fuerza laboral con competencias laborales bien desarrolladas y alineadas con las necesidades de la organización contribuye a mejorar la productividad y el desempeño general.



Capacitación personalizada (Continuación)

Reducción de costos

Al enfocarse en las necesidades específicas de cada participante, se optimizan los recursos y se evita la inversión en formación irrelevante.

En resumen, la capacitación personalizada en competencias laborales es un enfoque educativo innovador que permite a las organizaciones desarrollar una fuerza laboral más competente, adaptable y productiva.



Entrenamiento básico

El entrenamiento básico en competencias laborales se refiere a un tipo de capacitación enfocada en reforzar y desarrollar las habilidades y conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar un trabajo específico. Este tipo de entrenamiento suele ser **corto e intensivo**, y se centra en las tareas y responsabilidades esenciales relacionadas con el puesto.

Objetivos del entrenamiento básico en competencias laborales

- Brindar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir errores y accidentes.
- Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Preparar a los trabajadores para avanzar en su carrera profesional.

Características del entrenamiento básico en competencias laborales

- Se centra en las competencias básicas y esenciales para el puesto de trabajo.
- Es de corta duración, generalmente de pocas horas o días.
- Se imparte de manera práctica y experiencial, utilizando técnicas como la demostración, la práctica y la retroalimentación.
- Está adaptado a las necesidades específicas del puesto de trabajo y de la organización.
- Puede ser impartido por instructores internos o externos.

Ejemplos de entrenamiento básico en competencias laborales

- Capacitación en seguridad en el trabajo.
- Competencias blandas o transversales.
- Capacitación en atención al cliente.

- Capacitación en uso de software.
- Capacitación en técnicas de producción.
- Capacitación en resolución de problemas.

Beneficios del entrenamiento básico en competencias laborales

Para los trabajadores:

- Mejora sus habilidades y conocimientos.
- Aumenta su productividad y calidad del trabajo.
- Les permite avanzar en su carrera profesional.
- Los hace más competitivos en el mercado laboral.
- Aumenta su motivación y compromiso.

Para las organizaciones

- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Reduce errores y accidentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la satisfacción del cliente.
- Fortalece la cultura organizacional.

En resumen, el entrenamiento básico en competencias laborales es una herramienta valiosa para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.