



# CURSOS

# ATALCLI 1 2 3



## MOTIVACIÓN LABORAL

*La sensación de alcanzar una meta es emocionante y motivadora aún cuando el camino recorrido no haya sido el más fácil. La recomendación es establecer metas con posibilidades de ser logradas en periodos cortos. La finalidad es mantener viva la sensación motivadora del logro. Visualicemos un infante dando sus primeros pasos; Para motivarlo a caminar es importante desarrollar su confianza. Por lo tanto, mientras más cerca esté el objetivo del infante, más probabilidades tiene el infante de lograr sus primeros pasos sin tropiezos y así saborear las felicitaciones de los presentes. La sumatoria de pequeños logros en una misma dirección, implica avances hacia el objetivo final y la sensación continua del triunfo, la cual es altamente motivadora. Este principio funciona, con los mismos resultados, en el ámbito laboral.*

*La motivación en el ámbito laboral, especialmente de manera continua, representa un reto para todo líder. Es crucial que los líderes aprovechen cualquier oportunidad para motivar al capital humano de la organización. Un líder puede motivar escuchando, dando instrucciones, reconociendo logros, ideas, sugerencias y a través del principio meta - acción – resultado (MAR).*

*El efecto de escuchar mirando a los ojos al interlocutor, da el carácter de importancia que toda persona merece. Sentirse importante incrementa la seguridad en sí mismo, lo cual influye en la autoestima. Niveles altos de auto-estima conllevan a una persona a tener más probabilidades de desarrollar la habilidad de mantenerse motivada aún en los momentos más difíciles. Dar una instrucción o asignar una tarea puede convertirse en una oportunidad para estimular apropiadamente a un supervisor. La metodología para dar instrucciones o asignar tareas, también se aplica al momento de buscar apoyo en cómo resolver una situación. Por lo general, las personas con responsabilidades supervisoras, cuando son consultados, tienden a dar respuestas inmediatas, sintiéndose orgullosos de poder apoyar al colaborador y demostrar su conocimiento. Sin embargo, esto no es lo más aconsejable. En lo personal sugiero liderar, en condiciones normales, a través de preguntas como por ejemplo: ¿Qué piensas tú que debes hacer?, o algo similar. El primer escenario es que la respuesta del colaborador sea acertada. En ese instante se aprovecha la oportunidad para felicitar al colaborador por su iniciativa, sentido común o lo que se considere prudente. Esta técnica generará motivación. En el caso de que la respuesta del colaborador no sea la correcta, se recomienda hacer otras preguntas que ayude al colaborador a encontrar el camino correcto. Una de las preguntas pudiera ser: ¿Has evaluado otras alternativas cómo...? Dar respuestas a través de preguntas es apuntar al desarrollo de los colaboradores y mantenerlos motivados dándoles la oportunidad de encontrar la senda del logro por sí mismos.*

*Todo reconocimiento es alentador y por lo tanto genera motivación. La astucia y dedicación de un líder en estar pendiente de pequeños, medianos y grandes logros de cada uno de sus colaboradores no es tarea fácil, pero tampoco imposible. Resaltar la creatividad, ideas, sugerencias y exponerlos a otros niveles de responsabilidad de la organización es lo correcto, lo justo y a su vez motivador.*

*Otra manera de motivar es utilizando palabras apropiadas coherentes con modelaje, ya que lo que se dice y lo que se hace debe ser un conjunto inseparable. Muchas personas se contagian con el discurso y/o comportamiento de otras personas en la trayectoria de lograr sus objetivos. Tener la habilidad de ser un modelo a seguir es una responsabilidad que implica sacrificio, dedicación, tolerancia y auto-motivación. El principio Meta-Acción-Resultado (MAR) sirve para alcanzar objetivos y mantener una constante motivación. Los líderes deben incentivar a sus colaboradores a convertir sus sueños en metas. Un sueño se transforma en una meta al instante que se le asigna fecha de cumplimiento. La meta final, recomiendo sea desglosada en etapas alcanzables a corto plazo basadas en acciones, de tal manera de mantener viva la sensación del logro.*

*Muchas personas tienen destrezas y aunque suene extraño, no están conscientes de ellas. Darles la oportunidad de descubrir lo que son capaces de hacer es emocionante para el líder y probablemente temeroso para el individuo. Sin embargo, el resultado final para ambos siempre será positivo y por lo tanto motivador, independientemente de lo frustrante que puedan ser algunos momentos puntuales. Incontables son los casos de cambios radicales, en cuanto a actitud positiva se refiere, de individuos que han tenido la oportunidad de encontrarse con sus destrezas. La percepción hacia ellos mismos cambia al igual que la percepción del entorno hacia ellos. Sentirse apreciado, respetado o admirado incide sustancialmente de manera positiva en el comportamiento de las personas. Comportamientos positivos atraen respuestas positivas, por lo tanto los resultados siempre estarán orientados a ser los deseados.*

*Para motivar es imprescindible estar motivado. La auto-motivación está relacionada con calidad de vida. Calidad de vida, me atrevo a definirla, como la destreza de lograr balancear responsabilidades, tareas y/o obligaciones con disfrute, placer, alegría y salud. Este balance no es sencillo de alcanzar, lo que sí puedo garantizar es que decidir lograr el balance es una escogencia que siempre está al alcance de todo ser humano. El factor motivación es un elemento básico para la creatividad, iniciativa, eficiencia y eficacia. Un motivador encuentra lo positivo de situaciones adversas. Esta facultad de resaltar siempre lo positivo es el resultado de la experiencia y crecimiento personal de cada individuo. Un motivador está orientado a resolver en vez de complicar. No se puede esperar cambios instantáneos en la manera de reaccionar de las personas. Maneras de pensar distintas ameritan tiempo, dedicación, destreza y sobre todo actitud positiva. No importa lo difícil del momento, el mal momento siempre pasará. Manténgase motivado y así motivará a otros. Escuche y deje que los demás también desempeñen un papel protagónico en la dinámica del día al día tanto en el entorno personal como en el entorno laboral.*

*Igor Rovira - Consultor*

*Presidente de Cursos ATALCLI 123  
[Irov23@cantv.net](mailto:Irov23@cantv.net) 0416-6090750  
[www.cursosatalcli123.com](http://www.cursosatalcli123.com) 793.2391 / 793.3496*

*Marzo 2009*