

THE SPRING  
CONFERENCE  
2013

# LAS CLAVES DEL LIDERAZGO MOTIVADOR

## BOB NELSON



EL  
ÉXITO  
DE  
LAS  
EMPRESAS  
RADICAL  
EN  
IMPLANTAR  
UNA

**CULTURA  
DE RECONOCIMIENTO**

EXPERTO EN  
LIDERAZGO MOTIVACIONAL  
COMPARTE HERRAMIENTAS PARA  
MANTENER AL  
PERSONAL COMPROMETIDO  
E IDENTIFICADO  
CON LA  
EMPRESA



**L**a mejor actividad gerencial comienza con el gerente, con acciones tan sencillas como el reconocimiento inmediato a los empleados cuando su desempeño es bueno. Sin embargo, esto es algo que la mayoría no lo hace regularmente.

El reconocido autor, consultor y conferencista internacional Bob Nelson advierte que “nos centramos tanto en el propio trabajo que muchas veces olvidamos el recurso más cercano: la gente que tenemos que gestionar. A esos les dedicamos el menor tiempo y es a quienes menos agradecemos cuando más lo necesitan, particularmente en estos tiempos que son tan difíciles”.

Al ofrecer la conferencia “Las claves del liderazgo motivador”, organizada por la firma internacional de capacitación INTRAS, Nelson destacó que uno de los pilares del éxito de una empresa de clase mundial es aprovechar el poder creativo intelectual de cada uno de los empleados. Y para lograr obtenerlo es vital crear un entorno favorable.

El autor del libro *1501 formas de motivar* explica herramientas y conocimientos sencillos que desde la perspectiva del liderazgo a nivel organizacional permiten lograr equipos comprometidos, motivados, identificados y alineados. No es suficiente que la gente llegue a tiempo al trabajo y reciba un salario a cambio, asegura. Realmente tenemos que saber que ellos tienen el deseo de hacer el esfuerzo de desempeñarse mejor cada día, que tienen ideas creativas para mejorar las cosas. Pueden ayudar a un compañero de trabajo sin que se les pida, y entusiasmarse con la misión y visión de la organización y los planes estratégicos”.



### **MEJORAR EL ENTORNO**

Durante la Revolución Industrial, el trabajo de un gerente era simplemente ordenar a la gente qué hacer, pero para el empleado de hoy en día no funciona así. En la medida en que los empleados se educan más, tienen opciones sobre dónde quieren trabajar y, como consecuencia, más personas están pensando en cambiar de trabajo.

Nelson explica que actualmente los niveles de estrés que afectan a los empleados tienden a ser mayores. Cuarenta por ciento de los empleados dice que su trabajo es muy o demasiado estresante. Veinticinco por ciento de los empleados dice que el trabajo es el principal factor estresante en su vida y 60 % dice que se siente presionado a esforzarse, a lograr mucho más con menos y más rápidamente.



Como consecuencia, 56 % dice que está algo o totalmente insatisfecho con su trabajo, 85 % se siente agobiado de trabajo y poco apreciado. Mientras que 54 % planea buscar un nuevo trabajo cuando la economía mejore. De este universo, 25 % de los empleados es de alto desempeño y 76 % es más joven.

“Estos empleados están pensando en cambiar de empleo”. Advierte, sin embargo, que los que son más valiosos para la empresa son los que muy probablemente se van a ir primero, a menos que se les mejoren las condiciones para que quieran quedarse.

Bob Nelson, quien lleva más de 20 años dedicados a la consultoría y es una firma habitual de medios como *The Wall Street Journal*, *USA Today* o *Chicago Tribune*, señala que a diferencia de antes, hoy en día los empleados no son tan leales hasta que se les demuestre que tienen un valor para la organización.

Otra encuesta de Kelly Global Workforce investigó por qué los empleados se sienten menos fieles a sus trabajos que antes. Cincuenta y ocho por ciento aseguró ser menos fiel a consecuencia de su gerente. Estos afirmaron que su gerente no es abierto en su forma de comunicarse, no es una persona accesible, no les habla sobre su futuro profesional, no se relaciona a nivel personal. Como consecuencia, aseguraron que la relación con ese gerente no era robusta y la relación con la organización tampoco.

### ENERGÍA

Hoy en día la energía es parte de la ecuación gerencial, explica. Y si la gente no siente buena energía para hacer el mejor trabajo, hay que poder inspirarla para que la quiera tener. El ejercicio de gestión es un ejercicio de energía y tiene que comenzar por el gerente, que es quien sienta el ánimo en el trabajo.

La mayoría de los empleados espera ser reconocida y que esto sea con frecuencia. Tan pronto usted identifica que una persona ha hecho un buen trabajo, tómese un instante para decírselo. Además de fácil y sencillo, es económico pues no requiere presupuesto y tiene alta repercusión financiera.

CÓMO  
MANTENER  
A LOS  
EMPLEADOS  
COMPROMETIDOS  
EN TIEMPOS  
DESAFIANTES

- **Tenga una dirección clara y convincente.**
- **Fomente y practique la comunicación directa, abierta y honesta.**
- **Involucre a los empleados y anímelos a que tomen iniciativas.**
- **Aumente la autonomía y autoridad de los empleados.**
- **Enfóquese en el crecimiento y desarrollo de las carreras de sus empleados.**
- **Reconozca y recompense el alto desempeño.**

El reconocimiento es diferente a la recompensa, que solo tiene que ver con el dinero. Pero, ¿por qué no es suficiente el dinero? Los empleados tienen otras expectativas, explica Nelson, y no son solo de dinero. Es también desarrollo profesional, hacer carrera, sentir orgullo por ser parte de una organización.

Bob Nelson, MBA por Berkeley y Ph.D. por el Peter F. Drucker Graduate Management School, encontró durante su investigación de tesis doctoral sobre liderazgo y motivación que 73 por ciento de los gerentes aseguró recibir los resultados esperados cuando reconocen a los demás, 78 % afirmó que estas acciones ayudan a incrementar la productividad, 80 % dijo que es más fácil lograr que el trabajo se haga, 84 % encontró que ayuda a mejorar el desempeño y 90 % dice que ayuda a motivar mejor a las personas.

### ESTRATEGIAS

Al reflexionar sobre los principios del reconocimiento, Nelson destaca que todo desempeño inicia con metas y expectativas claras. Recordó que el principio de administración más probado es que usted obtiene lo que usted recompensa. Por lo tanto, si toma en serio el desempeño, tiene que tomar en serio el reconocimiento. Las acciones principales de cara a mantener el personal motivado consisten en tareas como ofrecer un buen nivel de información y comunicación, dar las gracias por un trabajo bien hecho, pedir colaboración e ideas, involucrar al personal en la toma de decisiones y apoyarles cuando cometen un error.

Explica que existen tres tipos de reconocimiento:

- 1 El reconocimiento formal, que consiste en un programa estructurado o planificado para reconocer los desempeños deseados.**
- 2 El reconocimiento informal, que no es más que una forma espontánea de agradecer sinceramente un comportamiento deseado.**
- 3 La retroalimentación diaria a los empleados por un desempeño positivo.**

Una cultura de reconocimiento es fácil de implementar y tiene un gran impacto en el entusiasmo de los empleados al hacer su trabajo, dice Nelson. “Además, si usted hace esta actividad en su esfera de influencia con sus empleados y con otros gerentes, va contribuyendo a crear una cultura de reconocimiento en la empresa y se convertirá en una ventaja competitiva”.



business  
school

Executive Education



INTERNATIONAL TOP MANAGEMENT PROGRAMS 2014



### Advanced Management Program Blended

at IE Business School Executive Education Building,  
located at our main campus in Madrid, Spain.

#### First In-Class Module:

February 24 - March 1, 2014

#### Online Module:

March 3 - June 6, 2014

#### Second In-Class Module:

June 9 - 14, 2014



### Owners & Entrepreneurs Management Program

at IE Business School Executive Education Building,  
located at our main campus in Madrid, Spain.

#### 1st In-Class Module: Laying the Foundations

March 3 - 8, 2014

#### 2nd In-Class Module: Going Global

May 19 - 24, 2014

#### 3rd In-Class Module: Innovating for Sustainable Success

September 15 - 20, 2014

Información e inscripciones:

809.542.0126

ingrid.klavemann@intras.com.do

www.intras.com.do



Síguenos en:

