



Motivar al trabajador para mejorar la empresa

El límite donde una empresa pasa de ser buena a mala reside la calidad de sus recursos humanos. Por este motivo es imprescindible aprovechar al máximo el potencial humano y para ello las empresas desarrollan procesos complejos

Una de las maneras en que los empresarios pretenden mejorar la productividad es incrementando las remuneraciones de los trabajadores, bajo el concepto de: "te pago más para que produzcas más". Sin embargo, ha quedado demostrado en diferentes investigaciones que el efecto del incremento de remuneraciones no necesariamente eleva la productividad.

Al respecto, Frederick Irving Herzberg el renombrado psicólogo norteamericano autor de "Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores?" y uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas, señala que las necesidades de nivel bajo, entre ellas, asegura, el sueldo, quedan satisfechas rápidamente y una vez que están satisfechas la única manera de motivar a los colaboradores es ofrecer más de lo mismo, favoreciendo con ello un círculo vicioso muy poco efectivo. Como alternativa, propone el enriquecimiento del puesto. Se refiere a la expansión vertical. Es decir, en este planteamiento, se incrementa el grado en que el obrero o el empleado controla la planificación, ejecución y evaluación de su trabajo.

Un puesto enriquecido organiza las tareas a fin de que el trabajador pueda realizar una actividad completa, mejora su libertad e independencia, aumenta su responsabilidad y proporciona retroalimentación, de manera tal que un individuo puede evaluar y corregir su propio desempeño.

Para enriquecer el puesto de un trabajador existen diez acciones básicas que bien ejecutadas ofrecen resultados a muy corto plazo:

1. Formar grupos naturales de trabajo

La creación de unidades naturales de trabajo significa que las tareas que desempeña un empleado forma un todo identificable y significativo. Esto incrementa la propiedad del trabajo por parte del colaborador y mejora la probabilidad de que los empleados vean su trabajo como significativo e importante, en lugar de considerarlo como inadecuado y aburrido.

La idea es que cada persona sea responsable de todo un proceso del trabajo identificable. Por ejemplo, cuando una máquina se estropea y usualmente se avisa al mecánico para su reparación. En su lugar, deberíamos capacitar al propio operador de la máquina para que pudiera cuanto menos reparar los casos derivados del propio uso del equipo, dejando para los especialistas las averías mayores. De este modo, no sólo conseguiremos implicar más a nuestro colaborador y contribuir a su sentimiento de realizar

un trabajo significativo, sino que ahorraremos tiempos y presupuesto en unos problemas que según su naturaleza pueden tener rápida solución.

2. Combinar las tareas

Los administradores deben tratar de tomar las tareas existentes y fraccionadas y reunir las nuevamente para formar un nuevo y más grande módulo de trabajo. Esto incrementa la variedad de las habilidades y la identidad de la tarea.

3. Ampliar los puestos verticalmente

La ampliación vertical da a los empleados nuevas responsabilidades. El quiz de la cuestión está en coadyudar a que el trabajador planifique y controle su trabajo en vez que lo haga otra persona. Esta confianza fomenta la vinculación del colaborador y su predisposición para conseguir mejorar sus resultados y con ello los del propio negocio.

Un sistema eficaz es el buzón de sugerencias donde se encuentran soluciones a problemas diarios

4. Abrir canales de retroalimentación

Al incrementar la retroalimentación, los empleados saben lo bien que están desempeñando su puesto, y si su desempeño está mejorando, empeorando o permanece a un nivel constante. Se deben encontrar más y mejores maneras para que el colaborador reciba una rápida retroalimentación sobre su trabajo.

5. Marcar objetivos claros

Tanto la empresa como el trabajador, deben tener unas metas y objetivos que alcanzar en cada periodo de tiempo. Igual que las empresas se ponen un objetivo de facturación cada año, cada trabajador debe tener objetivos personales y de equipo, que les anime a superarse y colaborar todavía más por el bien común.

6. Incentivos y premios

Y si bueno es marcar objetivos y metas, mejor es premiarlos. Los programas de reconocimiento al empleado son habituales en muchos países, aunque no tanto en el nuestro. Esta estrategia usa múltiples fuentes y reconocen

tanto los logros del individuo como los del grupo. Un programa de este tipo no requiere más inversión que la que nosotros queramos, limitándonos solo a un e-mail de felicitación, una nota en un lugar destacado del tablón de anuncios de la empresa o una camiseta. Días de vacaciones, pequeños obsequios o invitaciones para que el empleado disfrute con su familia de un evento, son otras opciones.

7. Formación

Desde siempre la formación de los trabajadores ha sido considerada una excelente contribución a la empresa y también a la satisfacción de los empleados. Para que esta acción sea percibida como un incentivo y resulte un estímulo, debe ser práctica y directamente aplicable a las actividades diarias de aquellos que van a recibir la formación.

En este sentido, Fórum Café ofrece una excelente opción, a base de programas específicos para el sector, ideados y desarrollados por profesionales referentes de la industria del café y la hostelería. Además la experiencia de los formadores de esta entidad permite, más allá de los programas específicos, desarrollar programas personalizados para empresas, garantizando, aún más si cabe, la idoneidad de este tipo de acción para las empresas solicitantes.

El Programa de Formación de Fórum Café se amplía cada año, abarcando nuevos ámbitos y ampliando otros, con formaciones muy especializadas en temas concretos del café. Son una muestra los seminarios Coffee Process, focalizado en el proceso del tueste del café; Marketing Café, el primero dedicado específicamente en nuestro país al marketing en el

sector del café; o cualquiera del resto de cursos de técnicas baristas, cata de café, etc., a los que acuden profesionales de ámbitos concretos para completar y ampliar su formación. Como ventaja añadida a estas formaciones y además de su especialización, destacar el acuerdo entre Fórum Café y la Fundación Tripartita que permite la bonificación de los cursos por parte de las empresas, minimizando los costos de esta inversión en formación (Más información: www.forumdelcafe.com).

8. Gerencia participativa

Se trata de la toma conjunta de decisiones, una estrategia que permite al trabajador compartir un grado significativo de poder en las decisiones, fomentando, una vez más, su compromiso e implicación.

9. Participación representativa

Si por las características de la empresa o el trabajo no es posible la gerencia participativa, una alternativa es que los trabajadores puedan participar en la toma de decisiones conjuntas con la dirección de la empresa a través de un pequeño grupo de representantes, esto es, a través de consejos de trabajo o junta de representantes.

10. Círculos de calidad

Esta estrategia de participación es muy popular en Japón y consiste en pequeños grupos de no más de 8 a 10 empleados que se reúnen regularmente para analizar sus problemas de calidad, investigar las causas, recomendar soluciones y llevar a cabo acciones correctivas conjuntas.

M. del Mar Vilaró • MiM Comunicació

SU MAJESTAD LA LECHE FRESCA.



El café en grano y la leche fresca son sinónimos de calidad de la bebida en cada taza. Hoy, gracias a Necta y a su gama completa de máquinas superautomáticas se pueden obtener espressos, capuchinos y cafés cortados con la mejor tradición italiana, con sólo pulsar un botón. El diseño elegante, tamaño compacto y la flexibilidad de sus soluciones hacen de Koro, Korinto, Kobalto y Karisma que sean únicas y muy apreciadas para cualquier emplazamiento en el mundo de los hoteles y cafeterías. Entra y descubre nuestra gama en www.nectahoreca.es



NECTA ES UNA MARCA DE

