
CONVERSACIONES PARA MOTIVAR A LOS COLABORADORES

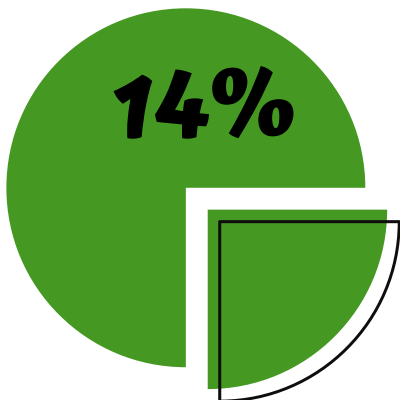


FUENTE: BETTERWORKS

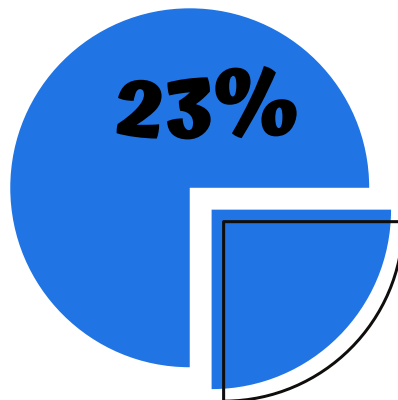
Un problema que aqueja a la mayoría de las organizaciones es la alta rotación de personal y el bajo compromiso de los empleados.

Con frecuencia escuchamos decir "*La gente no renuncia al trabajo, renuncia a sus jefes.*" Creemos que es cierto, **la relación jefe - colaborador es crucial para la retención y desarrollo del talento**, es por esta razón que animamos a los líderes de las organizaciones a fortalecer los vínculos que los conectan con sus colaboradores, a través de conversaciones efectivas y enriquecedoras.

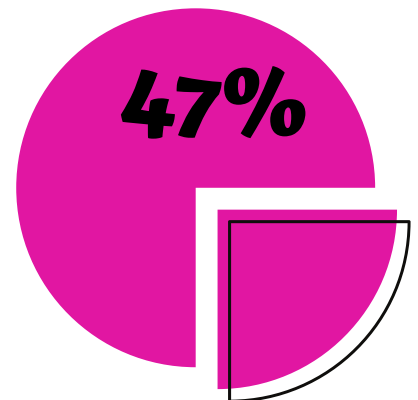
Los jefes no se conectan con sus empleados tan a menudo o tan bien como deberían



De los empleados están muy de acuerdo en que la revisión del desempeño, los inspira a mejorar



De los empleados reciben retroalimentación significativa de su jefe



De los empleados reciben retroalimentación de sus jefes sólo unas pocas veces al año o menos



La mayoría de los trabajadores no se sienten motivados en su trabajo; sin embargo, las organizaciones cuentan con un recurso extraordinario para combatir esta situación;

Los líderes

A continuación te presentamos **5** conversaciones que todo líder debe tener con sus colaboradores directos para incrementar su motivación en el trabajo.

ESTABLECER LA META

En esta conversación, los líderes y colaboradores discuten conjuntamente y establecen las metas y prioridades para el periodo. Solamente el 30% de los trabajadores dice haber conversado con su jefe para establecer las metas y prioridades.

Es indispensable que los líderes platiquen sobre lo que esperan de ellos en el trabajo, tener claras las metas es un gran motivador, así como los indicadores con los cuales se medirá su desempeño y dar seguimiento por lo menos cada 3 meses

REVISIÓN DE AVANCES

Es necesario que los líderes conversen con sus colaboradores, que revisen los avances de sus metas, reconozcan los logros, además de hablar sobre los posibles obstáculos que identifican, para buscar una solución conjunta.

CAPACITACIÓN CONSTANTE Y RETROALIMENTACIÓN

Es muy importante que los líderes proporcionen al colaborador el entrenamiento necesario para realizar su trabajo, esto le brinda la oportunidad al empleado de mejorar. Así mismo, los colaboradores desean recibir retroalimentación de sus jefes, para saber cómo lo están haciendo; ésta práctica ayudará a que los problemas se resuelvan antes de que tengan un impacto negativo en la consecución de las metas; recibir retroalimentación aumenta la confianza y seguridad del colaborador.

DESARROLLO DE CARRERA

Esta es una conversación crítica, que con frecuencia se deja de realizar ante las demandas del día a día, es recomendable incluir al menos un objetivo personal de desarrollo profesional del colaborador y revisarla cada tres meses.

Al enfocar la mayor parte del tiempo de las conversaciones en el futuro y no en el pasado (como se hace tradicionalmente en la revisión del desempeño), la motivación y el desempeño aumentan significativamente y por otro lado le permite a la organización ir desarrollando las competencias que necesitará para afrontar los retos del futuro y retener el talento.

REVISIÓN DE DESEMPEÑO

Las revisiones de desempeño regulares son necesarias para evaluar el avance hacia las metas y revisar también los objetivos profesionales del propio colaborador; al hacerlo de manera trimestral, los empleados se sentirán motivados.