



TODO LO QUE NECESITAS SABER SOBRE

# **LA MOTIVACIÓN DE EMPLEADOS**



prisma

POR QUÉ ES NECESARIO  
**MOTIVAR EMPLEADOS**



prisma

## POR QUÉ ES NECESARIO MOTIVAR EMPLEADOS

Esto no debería ser una sorpresa para nadie: **un empleado desmotivado rinde menos que uno motivado**, aunque los dos cobren lo mismo. De hecho, según Gallup, el valor que aporta a la empresa un empleado desmotivado es el 60% de su sueldo, mientras que el valor que aporta un empleado motivado y comprometido es del 120% de su sueldo.

Es decir: si todos tus empleados pasaran de estar desmotivados a estar motivados, **esta plantilla rendiría el doble y aportaría dos veces más valor a la organización.**



# POR QUÉ ES NECESARIO MOTIVAR EMPLEADOS

**Vamos a analizarlo con el siguiente escenario:** dos empresas idénticas, cada una con una plantilla de 100 empleados que reciben el sueldo medio español: 26.000€ anuales.

## EMPRESA DESMOTIVADA

**GASTO EN SUELDOS:** 2.600.000€

**VALOR PRODUCIDO:** 1.560.000€

**ROI:** -1.040.000€

## EMPRESA MOTIVADA

**GASTO EN SUELDOS:** 2.600.000€

**VALOR PRODUCIDO:** 3.120.000€

**ROI:** +520.000€

La empresa con la plantilla desmotivada, a pesar de estar pagando anualmente a sus trabajadores 2.600.000€, estos producen un valor de 1.560.000€. En este caso el retorno de la inversión (o ROI) de los salarios no está siendo óptimo, **ya que se está dejando de ganar más de un millón de euros.** Por otro lado, la organización con la plantilla motivada está pagando cada año exactamente lo mismo a sus trabajadores: 2.600.000€, pero en este caso el valor que estos producen es de 3.120.000€

Lo más curioso es que muy probablemente la empresa con la plantilla desmotivada diga que no puede permitirse invertir 50.000€ anuales en iniciativas para motivar empleados, **cuando por no invertir esos 50.000€ está dejando de ganar 1.560.000€.**

# POR QUÉ ES NECESARIO MOTIVAR EMPLEADOS

Y aquí únicamente estamos hablando del coste directo del rendimiento. La desmotivación conlleva otros problemas que también tienen sus propios costes, como **el absentismo, la rotación, la fuga de talento, los problemas de comunicación y el mal clima laboral.**

**La inversión en la motivación de los empleados es esencial.** Nadie duda en invertir grandes cantidades de dinero para buscar y retener clientes, pero los presupuestos dedicados a los empleados son los primeros que se recortan, cuando son precisamente estos los que aportan valor a la organización.

Además, si los empleados están motivados y felices van a ser los primeros que se encargaran de hacer la comunicación por la empresa y los que la prescribirán para encontrar nuevos clientes. De hecho, **las empresas incluidas en la lista Fortune 500 que además están consideradas las mejores empresas para trabajar, crecen a un ritmo del 12%-14% anual,** mientras que el resto de empresas de la lista Fortune 500 crece a un ritmo del 6%-7% anual.



# TIPOS DE **MOTIVACIÓN**



# TIPOS DE MOTIVACIÓN

Daniel H. Pink, un reconocido autor dentro de la psicología positiva, afirma en su libro *Drive*, que existe una diferencia bastante notable entre lo que la ciencia dice que nos motiva, y que lo las organizaciones y las empresas hacen para motivarnos. De hecho afirma que incluso nosotros mismo no sabemos qué es lo que realmente nos motiva, que hemos sido condicionados a pensar que el dinero es lo que nos debe motivar, aunque tu cerebro no opine lo mismo.

Pink habla de dos tipos de motivación:  
**La motivación extrínseca y la motivación intrínseca.**



# TIPOS DE MOTIVACIÓN

## MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

La motivación extrínseca se da cuando lo que nos motiva a realizar una tarea es **un elemento externo**, aquello que nos van a dar a cambio de hacer una tarea generalmente poco atractiva, por ejemplo, un premio en metálico, o un salario mensual.

Este salario o este premio en metálico son por lo tanto **"recompensas extrínsecas"**

## MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

La motivación intrínseca se da cuando **lo que nos motiva es la actividad en sí**, porque nos gusta. Como jugar a un juego o hacer deporte.

Por lo tanto aquí encontramos las **recompensas intrínsecas**: la satisfacción personal de haber realizado una actividad que disfrutas, de haber cumplido objetivos importantes para uno mismo y de superarte a ti mismo. Por ejemplo hay mucha gente que participa en carreras o maratones sabiendo que no va a ganar, pero el hecho de hacerlo y llegar hasta la meta es suficiente recompensa.

Y no es que las recompensas extrínsecas sean negativas, pero **se ha demostrado que las recompensas intrínsecas son mucho más poderosas y gratificantes que las extrínsecas**. Sin embargo únicamente le damos importancia a las recompensas extrínsecas. Según Sonja Lyubomirsky, una reconocida psicóloga, esto ocurre porque **hemos sido condicionados a pensar que las cosas incorrectas nos harán felices**.

# LAS TRES CLAVES **DE LA MOTIVACIÓN**



prisma

# LAS TRES CLAVES DE LA MOTIVACIÓN

Daniel H. Pink también habla de las tres claves de la motivación intrínseca:



## **AUTONOMÍA**

Tomamos nuestras propias decisiones y no nos sentimos marionetas de nadie.



## **MAESTRÍA**

Superarnos continuamente a nosotros mismos para crecer y mejorar nuestras habilidades.



## **PROPÓSITO**

Sentirnos útiles, sentir que nuestras acciones sirven para lograr un objetivo mayor.

# LAS TRES CLAVES DE LA MOTIVACIÓN

Estas tres claves las podemos trasladar fácilmente al mundo laboral:



## AUTONOMÍA

Darle libertad a los empleados. Libertad no significa decirles *"haz lo que quieras"*, si no ***"yo te marco el objetivo, tú eliges cómo lograrlo con los recursos de los que dispones"***



## MAESTRÍA

**Motivar a los empleados a crecer como profesionales**, formarlos, otorgarles nuevas responsabilidades, potenciar el talento, ayudarlos a mejorar sus puntos débiles...



## PROPÓSITO

**Marcar objetivos realistas y mejorar la comunicación interna**, hacerle ver al empleado lo importante que es para la organización y el valor que aporta. Y esto no es solo comunicar, sino demostrarlo. No sirve de nada decirle a un empleado que es muy importante para la empresa, si después la empresa no lo trata realmente como un activo importante.

UNA SOLUCIÓN:  
**GAMIFICACIÓN**



prisma

# UNA SOLUCIÓN GAMIFICACIÓN

**La gamificación consiste en aplicar elementos de juego en ámbitos que no lúdicos para crear experiencias más satisfactorias.** Como hemos dicho antes, nadie nos paga por jugar a videojuegos o por jugar a fútbol o baloncesto, pero nos encanta a pesar de ser un trabajo duro, físico y mental. **¿Y si detectamos estos elementos de juego que nos motivan y los trasladamos a la empresa?**

Según Jane McGonigal, una reconocida experta en gamificación y sistemas de juego, un juego es una actividad voluntaria en la que existe:

- Un **objetivo** claro que te lleva a la victoria.
- Unas **reglas** que limitan las acciones de los jugadores.
- Un sistema de **feedback** que te informa continuamente de lo cerca o lo lejos que te encuentras de la victoria.



# UNA SOLUCIÓN GAMIFICACIÓN

Estos elementos de los juegos están muy relacionados con las tres claves de la motivación intrínseca



## **AUTONOMÍA**

Los juegos son voluntarios y en ellos tienes autonomía para tomar tus propias decisiones y trazar estrategias dentro de las acciones que te permitan las reglas de juego.



## **MAESTRÍA**

Jugar supone superar retos y mientras el juego suponga un reto nos interesará. De hecho dejamos de jugar a un juego cuando este nos resulta tan fácil que nos aburre. Estar continuamente superando retos es lo que nos permite crecer y mejorar.



## **PROPÓSITO**

Todas las acciones que realizamos están enfocadas a lo mismo: alcanzar el objetivo que te lleva a la victoria. Además dispones de un sistema de feedback que te informa sobre tu progreso, de esta manera sabes si necesitas mejorar o cambiar tus estrategias.

Si aplicamos elementos de juego en el ámbito laboral incluiríamos recompensas intrínsecas en el trabajo, aumentando la satisfacción de los empleados al realizar sus tareas.

# UNA SOLUCIÓN GAMIFICACIÓN

## LA IMPORTANCIA DEL FEEDBACK

Como ya hemos dicho, el feedback es toda información que algo nos devuelve para saber si nuestras decisiones están siendo correctas o no, y es una de las claves de los juegos y de la gamificación.

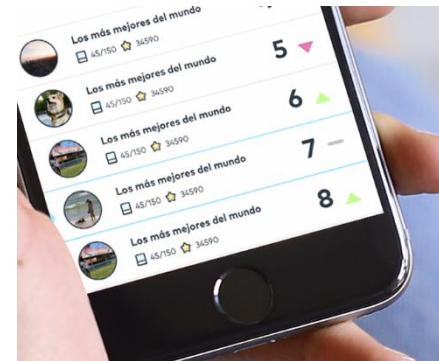
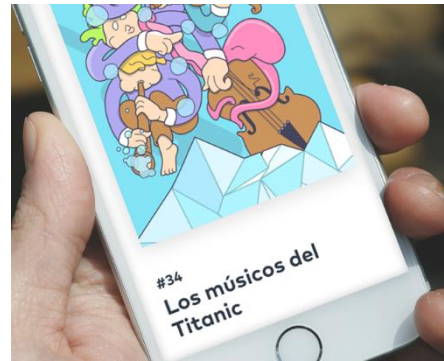
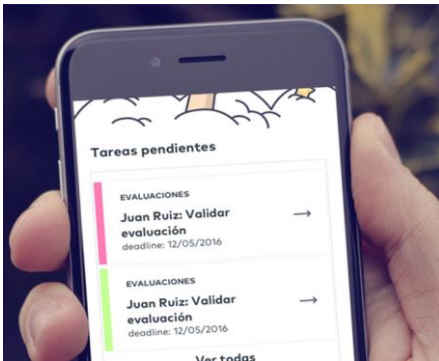
El feedback positivo tiene un gran poder en nuestras mentes. De hecho este feedback positivo **produce dopamina en nuestro cerebro y este se vuelve adicto, ansiando más feedback positivo.** A pesar del poder del feedback positivo, en la empresa no se aprovecha ni lo más mínimo. Las evaluaciones de desempeño se realizan una vez al año (si es que llegan a realizarse) y los mensajes de reconocimiento son muy escasos. De hecho **el 79% de los empleados que abandonan una organización lo hacen porque sienten que no se les reconoce su trabajo.**

Recordemos que nos podemos volver adictos al feedback positivo. Es decir, que si felicitas a un empleado va a querer seguir trabajando para obtener más felicitaciones y más reconocimiento. Si no lo haces, creará que su esfuerzo es inútil y dejará de trabajar al mismo rendimiento, ya que no notará diferencia entre trabajar de forma excelente a trabajar de forma mediocre.

Si el feedback lo unimos a otros elementos de juego (objetivos claros, reglas, retos, niveles...) mejoramos el clima laboral y **toda la organización persigue la mejora continua, produciendo más valor y aumentando los beneficios de la empresa.**

¿NECESITAS UNA HERRAMIENTA QUE HAGA TODO ESTO Y MÁS?

# ASÍ FUNCIONA ZEPPELEAN



1. Todas las tareas relacionadas con la evaluación del desempeño se convierten en **misiones**.

2. Los empleados reciben **feedback y recompensas** al superar misiones y al mejorar sus evaluaciones de desempeño.

3. Gracias a estas recompensas los empleados completan un **álbum de cromos**, creando un estado de competición lúdica y fomentando las relaciones laborales.

4. Desde el panel de administración la dirección podrá ver y comparar todos los **datos generados** por los empleados y sus evaluaciones.

# EL RETORNO DE LA INVERSIÓN

## INVERTIR EN TUS EMPLEADOS SUPONE:



### **Aumentar la productividad.**

El retorno de la inversión del sueldo de un empleado varía de 60 % a 120 % según su grado de motivación. A mayor motivación, mayor retorno.



### **Reducir la rotación laboral y el absentismo**

Por cada trabajador que abandona la empresa, se invierte un 20 % de su salario anual en sustituirlo. Cuidar al trabajador sale más rentable que reemplazarlo.



### **Crear un entorno de trabajo positivo y enriquecedor**

La principal causa de abandono en el trabajo es la falta de reconocimiento. Al ofrecer oportunidades de crecimiento y recompensar las actitudes eficaces, tus trabajadores no querrán marcharse jamás.



prisma