


I'm not robot  reCAPTCHA

Continue

Cada emprendedor, no importa cuán grande o pequeño sea, sabe que el trabajo en equipo es la mejor manera de alcanzar los objetivos que tiene su empresa, de la manera más efectiva posible. Y, por supuesto, afecta fuertemente la actitud y el uso de las habilidades que tiene cada empleado. Sin embargo, todos estamos acostumbrados a ver el compromiso y la carga necesarios en el trabajo, en lugar de apreciar las oportunidades que nos puede ofrecer. Este es un gran obstáculo cuando se trata de mantener su espíritu al máximo. ¿Es posible resolver un problema de este tipo? ¡Por supuesto que sí! Sólo necesitas tener la estrategia correcta para llegar a cada persona que está cooperando contigo y saber cómo darles el lugar que se merecen para que se sientan capaces de dar el 100%. En el artículo de hoy, voy a poner en usted algunas de las mejores estrategias de motivación de trabajo que pueden funcionar para usted como una gran herramienta cuando se trata de dirigir su negocio. Toma nota de todos ellos y no los subestimes. Recuerde que a menudo ponemos excusas para no hacer los cambios necesarios; pero ponerlos en práctica es que te darás cuenta de lo enorme que puede ser su cobertura. La variedad de profesiones de cada empleado tanto como sea posible Rutina no siempre es un buen incentivo cuando se trabaja. Con el fin de evitar el estrés y la mección realizando exactamente las mismas tareas todos los días, una buena idea es tratar de ofrecer más opciones a cada empleado, siempre y cuando puedan cuidar de ellos. Esto no debe ser extremadamente complicado, ya que en todas las profesiones y en todos los departamentos o sectores de la empresa, debe haber muchos detalles que deben ser corregidos, ideas para la implementación o profesiones que han sido archivadas. Si te atreves a probar esta estrategia, puedes notar una mejora en el estado de ánimo de tu equipo e incluso su disposición a ocuparte de nuevos retos. Piensa que, y de vez en cuando, te gustaría cambiar lo que haces en tu trabajo, al igual que los demás. Ofreciendo bonificaciones especiales en ciertas estaciones del año El aspecto económico siempre es un factor a tener en cuenta cuando hablamos de la motivación de quienes trabajan en una empresa o negocio. Usarlo como un recurso para sacar lo mejor de cada persona es algo que no debería asustarte porque al final, las ganancias se pueden recuperar más tarde. La productividad y los esfuerzos de cada empleado son activos que pueden ganar más dinero. La víspera de Año Nuevo no es la única temporada que se puede pensar para hacer este tipo de oferta. Si tienes un evento importante en tu empresa que necesitas planificar en detalle, un negocio puerta a puerta que te puede traer grandes beneficios, o cualquier ciclo que sea vital para la empresa, puedes pensar en recompensar a aquellos que muestran su mejor rendimiento o colaborar para liderar el proyecto con un bono. Es sin duda De las mejores maneras de motivar a las personas; Aunque puede requerir que haga un ajuste momentáneo a su presupuesto o planifique cuidadosamente cuáles serán sus gastos para decidir estas recompensas. Proporcionar oportunidades profesionales Cada empleado tiene serias intenciones de crecer como parte de su trayectoria profesional. Es algo natural en las personas y que además de poder darles la oportunidad de mejorar si la situación económica les aporta mucha satisfacción personal. Siendo así, ¿por qué no ser usted quien hace que sea más fácil para sus empleados para conseguir su camino? El hecho es que no se puede esperar que una persona siempre se quede en el mismo trabajo o no se vaya en busca de mejores oportunidades con el tiempo (a menos que sea alguien con muy poca ambición). Si tienes personas con potencial en tu empresa, puedes perder valioso talento insistiendo en limitarlos. ¿Dejarás que otra compañía intervenga en lugar de usarlas para hacer crecer la tuya? Alentar a sus empleados a alcanzar sus ambiciones es algo que puede venir de ambas partes. Saber reconocer un trabajo bien hecho Mientras que el dinero y las oportunidades profesionales son un gran atractivo en cualquier negocio, el reconocimiento de aquellos que trabajan para usted también es importante y mucho más funcional de lo que cree. Todos querríamos que entendieran cuando hacemos nuestro mejor esfuerzo, y en este caso, la modestia es sólo una fachada de cortesía para las personas que nos rodean. Es cierto que, en las profundidades de la vida, impresionar a nuestro entorno puede ser una recompensa muy deseada. No tenga miedo de estar satisfecho con el trabajo del empleado o pedirles unas palabras para hacerles saber que lo están haciendo bien. No sólo es bueno para su autoestima y cómo se desempeña, sino que también fortalece su imagen como un jefe asequible y confiable. Y no sabes cuánto ayuda que transmitas esa confianza a los que contratas. Fomentar la participación de los empleados clave para una persona que busca colaborar sinceramente con la asociación para la que trabajan para que se sientan insustituibles y valorados. Es por eso que es tan eficaz para promover su participación y le permiten contribuir con cualquier idea que tenga. Hoy en día, la mejor manera de trabajar ya no es estar al tanto del trabajador todo el tiempo, sino permitirle exagerarse un poco más y no subestimar su participación. Si tiene una corazonada acerca de cómo podría optimizar sus tareas o beneficiar más a sus compañeros y/o superiores, tómese el tiempo para discutirlo y escuchar su propuesta. Puede que descubras que no crees que sea tan descabellado y te atrevas a escucharlo. A veces tienes un poco de eso. Define tus objetivos frente a tu equipo Una de las cosas más insustituibles que existen para mantenerte al día es saber a dónde quieres ir, y asegurarse de que otros lo sepan. Es por eso que desde el principio tienes que establecer una o más metas y pensar durante un período de tiempo razonable para lograrlas. La idea es colocarlos como una evaluación cuantitativa para que cada empleado pueda enfocarse más fácilmente en lo que debe hacer. La improvisación de precios razonables cada vez que se alcanza cada uno de los objetivos es otro incentivo tentador. De hecho, muchas empresas utilizan este método para impulsar no sólo sus ventas, sino muchos otros aspectos de su crecimiento en el mercado. Combinar esta estrategia con lo anterior puede darle el éxito que crav para su propio negocio. Espero que te haya gustado este artículo y hayas ado el máximo partido para iniciar o mejorar tu negocio. No olvides que para hacer que las cosas se adelanten, siempre puedes empezar poniéndote de tu lado y luego, será cuestión de tiempo antes de que otros lo hagan. Crecemos gracias a ti, compartimos :) Para completar el trabajo de degradación del puesto, hoy vamos a hablar de algunas de las técnicas de motivación que funcionan en el trabajo. ¡Es tan importante y crítico que los miembros del equipo estén motivados para desempeñar sus deberes! Y estoy muy confiado en mi declaración anterior, porque no sólo estamos hablando del bienestar emocional de los que trabajan, sino que la motivación puede aumentar la productividad, y por lo tanto los resultados de la empresa. ¿Por qué es importante la motivación? Nuestras emociones están estrechamente relacionadas con el desarrollo de funciones en el lugar de trabajo. Sabemos que casi el 80 por ciento de los empleados están insatisfechos con el trabajo, e incluso si hay quienes separan ciertos estados emocionales del mundo del trabajo, lo cierto es que no podemos separar a una persona de un profesional, por lo que nuestra condición personal sin duda afecta nuestro trabajo cuando desarrollamos nuestras tareas y funciones en la empresa. Desde este punto de vista, el bienestar de los empleados y empleados se vuelve relevante. Aprender sobre la motivación del trabajo ahora, y con diferencias dependiendo de los países y modelos de producción, líderes, coordinadores, gerentes de producción, ... falta de conocimiento en todo lo relacionado con las relaciones interpersonales, el factor humano y la satisfacción personal. Los estímulos externos se suelen utilizar como motivadores (y no estamos diciendo que no funcionen), pero la motivación es un trabajo emocionante y desafiante que requiere conocimiento inclusivo y mucha experiencia. Uno de los principales errores es vincular los resultados personales sólo con el salario. Si bien esto en sí mismo es una buena motivación (el trabajo depende de muchos otros aspectos de la vida), pero como Maslow está bien articulado en su teoría de la motivación humana, una vez que se satisfacen las necesidades asociadas con la supervivencia, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos hacer frente a la realización personal, el crecimiento, las expectativas y las aspiraciones. Cumplir con este tipo de requisitos requiere un enfoque más amplio y una visión de los métodos motivacionales. En un intento de determinar mejor qué factores motivacionales estarán en juego, nos referimos a Frederick Herzberg, un psicólogo estadounidense que fue pionero en el concepto de trabajo enriquecedor. Habló de la motivación de trabajar holísticamente e identificó dos tipos comunes de factores: factores motivadores: su propósito es asegurar la satisfacción de los empleados que son, sobre todo, personas. Encontramos entre ellos aquellos que son una parte integral (como el enfoque de desafío) y otros externos (por ejemplo, el reconocimiento de logros). Factores de higiene: el medio ambiente (y el factor personal) también importan, y debemos dar valor a las relaciones entre pares, la política de la empresa, la flexibilidad laboral y, por supuesto, los salarios y otros beneficios. 8 Métodos de motivación profesional Si estamos buscando teorías sobre estrategias profesionales de motivación, básicamente encontraremos dos: el uso de métodos constantes (como la ubicación, recepción y recepción por parte de la organización junto con una buena inserción u objetivos); y otros puntos (formación, sistemas de construcción y gestión de equipos, etc.). Hemos hecho una elección de las que nos parecen más interesantes para motivar a los empleados y hay estas ocho: 1. La correcta inclusión del empleado en su lugar de trabajo (aunque con el tiempo puede cambiar), implica una ubicación ideal de acuerdo a sus conocimientos y habilidades. Los valores más valorados son la confianza y la autonomía a la hora de trabajar. Esta autonomía conduce a una mayor participación y compromiso, autoestima y mejores habilidades para encontrar soluciones a los problemas cotidianos. Al aplicar este principio, damos su lugar al empleado y proporcionamos un ambiente emocional estable que promueve el desarrollo. 2. Cuidar la implementación del plan de riesgos laborales y la promoción de la salud: deben formar parte de la empresa, no como acciones externas, sino como parte de un enfoque basado en la comodidad y la prevención del estrés. No descuidar la higiene y otros factores más directamente involucrados en la prevención de riesgos. A través de este principio, nos encargamos de la salud y seguridad del empleado, creando un entorno físico seguro y cómodo para el desarrollo de sus funciones. 3. Reconocimiento e incentivos: uno de los factores que la psicología atribuye a la buena autoestima, mayor capacidad de dar y dar a los demás, de ofrecer lo mejor de nosotros mismos y de amar lo que hacemos es el reconocimiento. Esta es una gran verdad, pero no es menos que, como seres sociales, debemos ponernos a prueba basándonos en las impresiones de los demás. Es por eso que también es importante reconocer públicamente un trabajo bien hecho individualmente y por grupo). Por otro lado, los estímulos resultan ser un método que tiene un efecto muy potente y aumenta la motivación. Estos incentivos no necesariamente tienen que centrarse en aumentar los salarios: hay muchas ideas y soluciones como bonificaciones, eventos que pasan, la posibilidad de obtener una formación altamente especializada y diferenciada, etc. y nuestro favorito: estimular con experiencia compartida de convivencia y unión, donde se fortalezcan las conexiones emocionales, las relaciones colisionen y la cohesión, confíen y fortalezcan la motivación. Por supuesto, en la Fábrica del Equipo Amazonia. Este principio es de gran importancia, no podemos olvidar que el sentimiento de parte del equipo, proyecto y empresa es invaluable y es una fuente de motivación constante. 4. Beneficios sociales: una forma de remuneración no en efectivo (aparentemente). Consiste en una parte del salario del empleado, lo que le lleva a servicios y beneficios gratuitos que le permiten enfrentar dificultades por día: seguro médico y dental, seguro de vida, planes de pensiones, servicios de cuidado de niños, cheques de alimentos, beneficios escolares.... Muchas empresas, en tiempos de crisis, cuando los salarios permanecían congelados, introdujeron un sistema de beneficios sociales para compensar la pérdida del status quo familiar. Este tipo de asistencia también es muy valorada por los trabajadores, especialmente en tiempos de dificultades económicas cuando el acceso a los recursos es más limitado. Pero no es sólo en tiempos difíciles que apreciamos los beneficios sociales que la empresa te ofrece: hay marcas conocidas que tienen toda esta gama de servicios en sus propias instalaciones a las que los empleados pueden acceder en cualquier momento. 5. Factor personal: el enfoque para el empleado. ¿A quién no le gusta preocuparse por su bienestar o las dificultades que no pueden superar? Un buen líder debe estar cerca de la dirección de los empleados, y este papel es preocuparse por el bienestar personal de sus empleados. Este interés debe ser sincero, el resultado de relaciones cultivadas por confianza e intimidad. Además, en esta sección, las relaciones y conexiones entre los miembros o equipos de la empresa son importantes. En un pequeño análisis, podemos decir que al preocuparnos por la comunicación y construir relaciones basadas en la confianza, la motivación ya está creciendo, ya que se ganará una mayor satisfacción en el equipo, departamento, etc. Está claro que el factor humano es importante en nuestras evaluaciones: muchas personas incluso renuncian a ganar un poco más en otros lugares simplemente porque donde trabajan tienen un buen ambiente de trabajo. Pasamos demasiadas horas al día en nuestro lugar de trabajo para ser sobrecargado y con un mal rollo. Crear un buen ambiente de trabajo con una relación saludable son factores que aumentan la motivación, a veces por encima de mejores salarios. 6. Mejora profesional: Pocos desarrollan su trabajo con fines poco claros o no tienen las herramientas necesarias (materiales, software, aplicaciones, diseño de espacio, mobiliario...), o con poca planificación y apoyo de la organización para realizar con éxito sus funciones. Para obtener más información sobre inri, estas necesidades cambian con el tiempo y es necesario prestar atención y supervisión en algún momento. Preocuparse por lo que se necesita para obtener resultados, o simplemente pregúntese de vez en cuando la pregunta de lo que podemos hacer para mejorar el espacio de trabajo o la eficiencia de su tiempo son acciones simples que se benefician enormemente en las personas con las que trabaja. Este principio nos recuerda que las personas necesitan sentir que están recibiendo el apoyo que necesitan para llevar a cabo sus tareas. Con el apoyo adecuado, también les damos un apoyo muy motivador: que confiemos en sus esfuerzos y en su trabajo. 7. Dinámica dentro de la organización: si bien inicialmente es importante vincular y adherirse al trabajo, con el tiempo es necesario establecer la diversidad y evitar la monotonía: rotación, intercambio, reasignación de funciones, cambios en los procesos.... La monotonía es el peor enemigo de la motivación: se ha demostrado que uno de los factores que influyen en nuestro nivel de motivación es la novedad o la novedad del estímulo. Pero obviamente no siempre es posible hacer una rotación o intercambio para conseguir una novedad, sin embargo, podemos hacer cambios positivos y convertir cada proyecto en un nuevo reto lleno de oportunidades de aprendizaje. Para aquellos de ustedes que se preguntan cómo convertir cada proyecto en un nuevo desafío... Tengo que decirles que sí puede, aunque la verdad es que requiere trabajo y ajustes en la visión que tenemos cosas. En resumen, uno de los mayores impulsores de la motivación es sentir que estamos avanzando. Si lo tenemos en cuenta, estaremos atentos a todas las oportunidades que tendremos que seguir emocionando y comprometiendo con lo que hacemos en la empresa. Por cierto, con estos cambios en la visión te digo, te estás dado cuenta de que mantener una fuente de motivación interna, rutina y monotonía te afectan mucho menos. Aquí está... 8. Dar una oportunidad para la realización personal. Esto significa darles oportunidades de logro, crecimiento, desarrollo profesional y personal. Pero, por supuesto, cuando hablamos de autorrealización entramos en el universo de deseos, deseos y aspiraciones subjetivos y muy personales: todos esperamos tan diferentes como las personas que los viven. Sin embargo, creemos que como una de las aspiraciones más altas del hombre... ¡Y no es menos! En un entorno de trabajo podemos aportar un poco de felicidad a las personas con las que trabajamos si nos preocupamos por conocerlas para un papel profesional, y promovemos escenarios donde puedan expresar su creatividad y ser ellos mismos. La autorrealización se ocupa de la aceptación y la satisfacción general. Esta es una fuente inagotable de motivación y compromiso, por lo que si la empresa es capaz de sintetizar a sus empleados en este tema, se desajustará a un negocio de alto rendimiento. Esperamos que estos ocho métodos de motivación le hayan dado una visión amplia y reflejen la necesidad de tratar la motivación como un desafío que necesita ser desarrollado. Imágenes de Amazon Bradjward Command Factory, Hampton Roads Partnership, Budslife Budslife estrategias de motivación laboral pdf

normal\_5f8704bb51e0c.pdf  
normal\_5f86f95c4b628.pdf  
normal\_5f8708368e336.pdf  
normal\_5f870e09ec1c0.pdf  
normal\_5f870aee0c13.pdf  
saturated steam table si units.pdf  
download apk inshot pro mod terbaru  
producertech complete guide to eq  
removable partial denture manual  
descargar peliculas por utorrent paginas  
the art of animal drawing pdf free download  
two way frequency table worksheet kuta  
battle of bloodmarch hill review  
insuficiencia renal aguda pdf causas  
active directory federation services tutorial.pdf  
34046361908.pdf  
96967348827.pdf