

FACTORES DE MOTIVACIÓN NO MONETARIOS DEL PERSONAL

Como es sabido, una de las tareas más importantes en toda gestión del personal de una empresa es implantar mecanismos que permitan mantener continuamente motivados a los colaboradores de la empresa en todos sus niveles. Un personal desmotivado es uno de los principales frenos al desarrollo y crecimiento de cualquier organización.

Como es lógico, los niveles de sueldo, salario, recompensas monetarias, forman parte indiscutible de un programa de motivación del personal. Pero, como señalan todos los estudios al respecto:

El dinero es importante, pero no es el principal factor para lograr colaboradores:

- **satisfechos,**
- **eficientes,**
- **fieles a la empresa,**
- **profundamente implicados con los objetivos de la organización.**

Es importante que el empleado se sienta satisfecho tanto de los aspectos económicos como de otros factores **no monetarios** relacionados con **la percepción que se hace de sí mismo y de su posición e importancia en la empresa.**

A este respecto, es importante tener siempre en mente la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow, cuyo análisis puede usted encontrar en la sección **Selección de las estrategias** del área **Marketing estratégico: caja de herramientas** del sitio web de **RG Pymes**. Se trata de implantar mecanismos de reconocimiento que le permitan al

personal de la empresa satisfacer en la organización todos sus niveles de necesidades, no sólo las básicas.

Para estos fines, es importante considerar siempre los siguientes factores de motivación **no monetarios** e implantar mecanismos que lo conviertan en parte importante y **sistémica** de la cultura de la empresa y de los programas de gestión del personal:

1	Satisfactores relacionados con los logros alcanzados en el propio trabajo	Alcanzar los objetivos previstos.
		Aplicar con eficacia las propias capacidades.
		Utilizar la propia creatividad.
		Sentirse responsable por el propio puesto de trabajo.
		Controlar el propio trabajo en función de los objetivos y las expectativas del puesto.
2	Satisfactores relacionados con los reconocimientos recibidos	Recibir reconocimientos verbales y escritos.
		Recibir reconocimientos mediante comportamientos de sus superiores (por ejemplo, una palmada en la espalda, un apretón de manos, un elogio público, y similares).
		Recibir reconocimientos simbólicos (regalos, viajes, premios, medallas, etcétera).
		Lograr una promoción.
		Recibir reconocimientos en dinero extra (premios, bonos, aumentos, etcétera).
		Lograr que le encomienden proyectos importantes.
		Recibir reconocimientos de tipo material relacionados con el ambiente de trabajo (mejor oficina, beneficios colaterales, etcétera).
3	Satisfactores relacionados con los progresos realizados	Participar en cursos que le permitan desarrollarse profesionalmente con miras al futuro (no sólo para hacer mejor lo que el empleado hace en ese momento).
		Alcanzar un nivel de responsabilidad en el que tenga que dirigir equipos de personas.
		Estar en grado de desempeñar responsabilidades más comprometedoras.
		Ser reconocido en la organización.