

Módulo 4.2: Gestión de personas en el centro deportivo

Lección 7: Motivación y fidelización



Índice

Introducción	3
Gestión del clima	4
Propuesta de valor al empleado	4
Reconocimiento, motivación y fidelización	5
Compensaciones: retribución variable	5
Bibliografía	6

Introducción

Cuando hablamos de motivación organizacional nos referimos a las todas acciones que realiza un centro con el fin de que sus empleados se encuentren felices, motivados y comprometidos tanto con la organización, como en sus funciones. Cuando un empleado se encuentra motivado y comprometido mejora su rendimiento y sentido de pertenencia a nuestra compañía.

A través de diversas lecciones, hemos estado trabajando sobre distintas prácticas de recursos humanos que generan, de forma indirecta, la motivación y fidelización de los empleados: un buen proceso de selección y onboarding, una cultura organizacional bien definida; presencia de programas de formación, evaluación y desarrollo de potencial.

En este capítulo veremos diferentes prácticas que impactan directamente en la motivación y, así, en la fidelización de los empleados.

Imagen de Adobe stock



Gestión del clima

Uno de los puntos más valorados a la hora de elegir un sitio para trabajar es el clima laboral, que es **el síntoma resultante de muchos factores que nos muestran cómo es y cómo está la organización.**

Trabajar con un clima laboral sano, donde se priorice la salud y el bienestar de todo empleado, es clave en el ámbito de la gestión de personas.

Existen diversas herramientas para evaluar clima organizacional. Desde encuestas avanzadas predeterminadas por empresas líderes como Great Place to Work, hasta grupos focales generados con preguntas propias donde se evalúa cómo están los empleados en la organización, vínculos corporativos, conciliación, etc.

Es importante evaluar el clima por lo menos cada dos años y definir diversos planes de acción sobre los diversos emergentes.

Propuesta de valor al empleado

Todos coincidimos en que el salario es básico en la vida de toda persona. Pero hoy en día, además de la retribución económica, **conocemos lo que se llama salario emocional, que impacta directamente sobre la felicidad y bienestar del trabajador.**

En dicho salario emocional, podemos incluir múltiples beneficios, como jornadas de trabajo flexibles, días adicionales de descanso, planes de salud, entre otros, que hacen la propuesta de valor al empleado.

Es importante destacar que la elección de esta propuesta debe ser propia de la compañía. Es decir, cada organización es distinta y, en consecuencia, cada organización, de acuerdo con su cultura y formas de trabajo, requiere de diversos tipos de beneficios.

Resulta fundamental hacer partícipes a todos los empleados de nuestra compañía en la construcción de la propuesta de valores, a través de diversas jornadas como pueden ser grupos focales. O también, a partir de la información extraída de los procesos de evaluación, formación, desarrollo y onboarding.

Reconocimiento, motivación y fidelización

Está comprobado que cuando un empleado se siente reconocido, su motivación y rendimiento aumentan. Y ese **reconocimiento no solamente se da a través de un aumento de salario, sino también, a través del feedback** diario de su responsable directo, de la posibilidad de desarrollarse y formarse en la empresa o del reconocimiento de sus compañeros de trabajo, entre otras cosas.

Compartiremos una excelente práctica que hacemos como empresa:

En Trainingym hemos creado un programa de reconocimiento para los empleados donde, cada semana, disponen de cinco reconocimientos a repartir entre el resto de compañeros ("tacos" 🍌). Estos tacos se entregan en agradecimiento por una acción o comportamiento particular, generalmente relacionado con uno de nuestros valores corporativos. Ejemplo: "hoy le mando un 🍌 a Joaquin por su increíble trabajo de diseño en Trainingym Easy #compromiso"

Cada empleado va sumando tacos y puede canjearlos por diferentes premios. Es una forma de alentar a todos los empleados a reconocer, trabajar en equipo y generar valor añadido.

Compensaciones: retribución variable

Cuando hablamos de compensaciones no solo nos referimos al salario básico, sino también nos podemos referir a bonos o retribuciones variables por cumplimiento de objetivos. Esas compensaciones son **un reconocimiento para el empleado, por el trabajo realizado** y genera el doble de motivación.

En uno de los capítulos anteriores hablábamos de la realización de evaluaciones de desempeño alineadas al cumplimiento de objetivos y desarrollo de competencias. Dichos resultados los podremos utilizar para compensar a través de un bono anual a nuestros empleados.

Otra forma es ir determinando objetivos cortos y que su cumplimiento este alineado a una retribución variable. Cada empresa tiene su sistema de compensaciones propio. Es importante descubrir cuál es el mejor para nuestro negocio fitness.

Bibliografía

Martha Alles (2017). Selección por Competencias. Argentina. Granica.

Martha Alles (2017). Desempeño por competencias. Argentina. Granica.

Alejandro Melamed (2017). El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Argentina. Editorial Planeta.

George Hallenbeck, Vicki Swisher, and J. Evelyn Orr (2011). Seven faces of learning agility. Estados Unidos. The Korn Ferry Institute

Edgar H. Schein. El liderazgo y la cultura organizacional. UMSA. Recuperado de http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El_liderazgo_y_la_cultura_organizacional_-_Edgar_H._Schein.pdf

Global Report (2016). Purpose at Work. Imperative - LinkedIn. Recuperado de <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/purpose-at-work-global-report.pdf>

Stephanie (Howell) Bevegni. Kit de Incorporación del Personal. LinkedIn. Recuperado de https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/c/pdfs/Onboarding-in-a-Box_ES_FORMS_FINAL.pdf

·trainingym

**Lección 7:
Motivación y fidelización**