

TITULO DEL CASO DE ESTUDIO: POD. EQUILIBRIO ENTRE LA MOTIVACIÓN PROPIA Y LA EXTERNA

Nombre de la Organización:

POD (Programación, Organización y Desarrollo)

www.poderanada.com

País y Sector de la Organización:

Sector de la Construcción. España

Tipo de Organización:

- Organización Empresarial

Tamaño de la organización:

- Pequeña

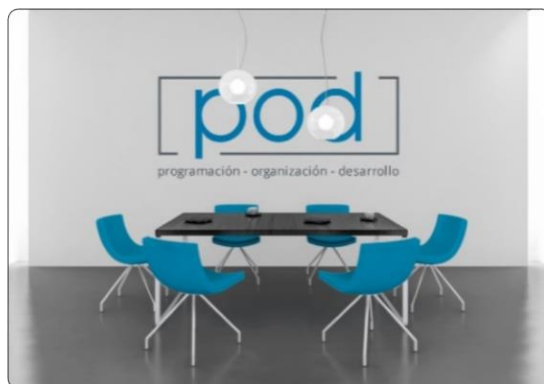
Breve descripción de la organización:

POD es una pequeña empresa que trabaja en el sector de la construcción en Andalucía con sede en Granada. Las principales actividades de POD son
Diseñar nuevos edificios para fines residenciales (casas o bloques de apartamentos)
Diseñar nuevos edificios para instalaciones públicas (estaciones de autobuses, estaciones de tren, centros comerciales, etc.)
Renovación de edificios antiguos para nuevos usos.
Construcción de edificios en colaboración con otras pequeñas empresas del sector.
Renovación de apartamentos junto con la decoración para la orientación del sector turístico.
Construcción de apartamentos de financiación social. (enfocado a personas con bajo nivel económico)
POD es una pequeña empresa que ejecuta y desarrolla todos los proyectos en colaboración con diferentes empresas especializadas del sector. POD proporciona un servicio muy personal basado en estudios previos detallados según la necesidad de los clientes enfocados siempre en un alto nivel profesional. POD tiene una buena reputación en el sector ya que siempre busca la mejor solución económica, medioambiental y social.

Breve descripción del caso de Estudio

Después de 10 años de experiencia como arquitecto técnico en el sector de la construcción, comenzó su propio negocio en 2010, durante la recesión económica en España. Empezó este nuevo proyecto motivado para satisfacer su deseo de autorrealización y crecimiento personal.

Javier decide emprender su propio negocio en un momento de recesión económica y en un sector como el de la construcción donde la crisis era más fuerte que en otros sectores en España. Cuando Javier Gil decide crear su propia empresa se juega muchas cosas, desde su dinero hasta sus relaciones familiares. Estaba familiarizado con este negocio ya que tenía experiencia previa en el sector al haber estado trabajando en diferentes empresas de construcción, también conocía ese mercado y la situación de crisis en la que se encontraba el sector de la construcción. Sus inicios en la empresa fueron principalmente en la reforma y rehabilitación de edificios, por lo que con la situación económica se recuperó y empezó a construir nuevos edificios. Vio un nicho de mercado en la rehabilitación de edificios, que le permitiría mantenerse en el sector de la construcción hasta que se recuperara de nuevo.



Palabras clave:

Motivación. Auto-motivation. Proactividad. Ambiente de trabajo.

PERFIL DE BUENAS PRÁCTICAS

DESCRIPCION DETALLADA

- Javier Gil nos dijo que lo primero que hay que entender es que establecer un negocio significa asumir riesgos con los que tendrás que lidiar todo el tiempo. Siempre habrá imprevistos o situaciones ajenas a tu voluntad que tendrás que aprender a resolver. Pero como he dicho antes, decidió emprender en el peor momento y en el sector más afectado para satisfacer su deseo de autorrealización y crecimiento personal. Para Javier Gil fue una motivación para tener más responsabilidad empresarial, no para ganar más dinero, sino para mejorar sus aspiraciones de realización profesional y personal. Javier Gil vio la puesta en marcha de su empresa como una oportunidad para asumir funciones más importantes, lo que implicaba una mayor responsabilidad, que a su vez suponía extraer lo mejor de sí mismo, e intentar sacar su máximo talento. Javier Gil intentó darle la vuelta a la situación a pesar de que los factores externos no eran favorables debido a la crisis económica y del sector de la construcción. Aunque Javier sabe que la automotivación depende de cada trabajador, es cierto que ha intentado crear todas las condiciones externas más favorables para influir en la automotivación de cada trabajador de forma más positiva. Como dice Javier Gil, al mismo tiempo ha intentado fomentar esa motivación intrínseca en su equipo con algunas estrategias

- **Potenciar los logros.** POD trató de impulsar la motivación intrínseca recordando a los empleados sus logros positivos mediante una publicación en el boletín de la empresa en la que se indicaba que el logro era mérito de todo el equipo. En definitiva, para sacar el máximo partido a la motivación intrínseca de cada empleado, trató de conseguir la conexión y el equilibrio entre la satisfacción de las necesidades personales de cada empleado con el beneficio general o común de la empresa.
- **Reconocimiento personal.** Javier Gil siempre intentó que su equipo se sintiera reconocido como un recurso valioso de la empresa, lo que también despertó en ellos esa motivación intrínseca, ya que no se trataba de darles un reconocimiento material, sino una felicitación por el reconocimiento del trabajo bien hecho
- **Dar más responsabilidad.** Según Javier Gil, también es positivo para el equipo ofrecerles la oportunidad de asumir funciones más importantes, que implican una mayor responsabilidad, lo que mejora sus aspiraciones de realización profesional y personal. esto, a su vez, les inspira a sacar lo mejor de sí mismos y de su talento. No se trata de tener más responsabilidad dentro de la empresa, para ganar más dinero, sino de mejorar sus aspiraciones de realización profesional y personal.
- **Javier Gil intentaba aplicar un cambio de perspectiva en el equipo de trabajo, tratando de pasar del "tengo que" al "quiero".** Javier Gil nos contó que también fue muy positivo intentar que su equipo sustituyera el "tengo que hacer y debo hacer" por el "quiero hacer". Cuando ese "tengo que hacer" se sustituye por "queremos hacer", se satisface la necesidad de autonomía y autodeterminación del equipo. Lo que pretendía es que el equipo sintiera que había aportado algo positivo, que se sintiera satisfecho con el esfuerzo que había hecho.
- Javier Gil como gerente de POD siempre **ha tratado de promover un estilo de gestión participativo** porque sabe que produce mejores efectos en los empleados y a su vez repercute positivamente en la empresa.

RAZONAMIENTO

Javier Gil tenía experiencia como ingeniero y arquitecto técnico en las empresas del sector de la construcción en las que había trabajado y con algunas experiencias no muy positivas en cuanto al ambiente de trabajo. Javier Gil es consciente de que, a pesar de su automotivación para el crecimiento personal y la autorrealización, su experiencia en otras empresas del sector de la construcción le ha hecho ver que es necesario un equilibrio entre la automotivación y la forma en que la empresa motiva a sus trabajadores. Si la política de la empresa no se preocupa por el bienestar de sus empleados, por crear un buen ambiente de trabajo, por reconocer a sus empleados, todo ello acaba influyendo negativamente incluso en el trabajador más automotivado. Estas experiencias le ayudaron a saber qué es lo que no quería crear en su empresa y cómo tratar de evitar los efectos negativos y el impacto negativo que la falta de motivación de los empleados podría tener en la empresa. Javier Gil nos contó que lo primero que hay que entender es que establecer un equipo en el que los trabajadores se sientan motivados por sí mismos es fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa.

Esto es algo que Javier ha comprobado personalmente en algunas de las empresas del sector en las que ha trabajado. En algunas de ellas la mala gestión de la empresa, con la falta de motivación de los trabajadores, creaba un ambiente de trabajo insoportable en el que incluso los trabajadores abandonaban la empresa lo antes posible. Por ello, Javier Gil tiene claro que el éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus empleados. Javier Gil intenta valorar cada vez más a sus empleados, porque es consciente de que son su principal recurso para conseguir sus objetivos.

OBJETIVOS

Tratar de no cometer los mismos errores que se cometieron en las empresas en las que trabajó y que tuvieron un impacto negativo en la productividad de los trabajadores y en el clima laboral.

Lo que POD quería era que la empresa fuera no sólo un **deseo de autorrealización y crecimiento personal** para Javier Gil, sino que todo el equipo **fuera un motivo de autorrealización y crecimiento personal**.

Por ello, Javier Gil intentó en todo momento **mejorar el compromiso y la implicación de los empleados** en la empresa. Cuando los empleados de POD sienten que la empresa se preocupa por su bienestar, su compromiso con la empresa y su implicación mejoran. Esto, a su vez, les anima a querer alcanzar sus objetivos y a cumplir con una estrategia de la que se sienten parte fundamental.



Javier Gil siempre ha **procurado que el trabajador se sienta parte activa de la empresa, comunicándose con los trabajadores, dándoles feedback, informándoles de sus necesidades**, etcétera. Esto favorece el nacimiento de nuevas estrategias y favorece la comunicación en el sentido más amplio de la palabra. Es en estos entornos donde nacen las ideas más creativas.

Crear un buen ambiente de trabajo. Por su experiencia pasada, Javier sabe que es fundamental poder fomentar la motivación y el rendimiento del equipo de la empresa.

IMPACTO

Javier Gil ha tratado de crear un equilibrio entre la automotivación de cada trabajador para crecer y realizarse y los factores externos que más pueden influir positivamente en el refuerzo de esa motivación. Para Javier Gil, la experiencia le ha dejado claro que los recursos humanos y el trato a los empleados es uno de los pilares fundamentales de la empresa, y que esto repercute en los objetivos de la misma.

- **Los trabajadores se esforzarán más cuando vean que la dirección de la empresa se interesa por su bienestar.**
- **Cuando un empleado desarrolla un sentimiento de pertenencia a la empresa y se siente motivado en el trabajo, rendirá más.**
- **Clima laboral positivo en el que el trabajador se encuentra a gusto**
- **El empleado creará un sentimiento de pertenencia a la empresa**
- **Estimula a los empleados a querer alcanzar sus objetivos y a cumplir con una estrategia de la que se sienten parte fundamental.**
- **Autorrealización y crecimiento personal de los trabajadores en POD.**

LECCIONES APRENDIDAS

Javier Gil aprendió que **la motivación organizacional juega un papel fundamental** porque permite aumentar el potencial de cada trabajador, permitiendo satisfacer sus metas personales y al mismo tiempo las de la empresa.

Cuando **no existe una buena motivación, ésta puede reflejarse en el comportamiento de los trabajadores**, provocando en algunos casos estrés laboral, que a su vez afecta a la propia empresa, provocando un bajo rendimiento laboral y afectando a los objetivos de la organización. Por otro lado, si hay una buena motivación, habrá resultados más positivos, mejores relaciones laborales, mayor eficiencia, entre otros efectos positivos. Es por ello que POD apuesta por la motivación de sus empleados, que junto con la motivación personal de cada uno de ellos tiene un gran impacto en la creación de un ambiente de trabajo favorable a los objetivos personales de cada empleado y de la empresa.

Un ambiente de trabajo favorable significa mayor productividad, menos bajas laborales, más empatía y, por tanto, cooperación y trabajo en equipo, etc. Esta es una lección que Javier Gil ha aprendido a lo largo de su experiencia laboral.



Otra de las lecciones que ha aprendido y trata de aplicar en POD es **la de fomentar el Trabajo en equipo**: Javier trata de reconocer a sus empleados, agradecer a cada uno de ellos su esfuerzo, su dedicación, y buscar un espacio positivo para todos, y, en el caso de enfrentamientos entre compañeros, trata el caso aislándolo del resto de la plantilla, tratando de no contagiar ni involucrar a nadie más.

MATERIAL





REFERENCIAS

No hay referencias

