

MOTIVACIÓN O AUTOMOTIVACIÓN

Miguel Ángel Velázquez Martín



Son enormes los esfuerzos que hacen la mayoría de las empresas por motivar a sus empleados y lograr estimularles a través de prácticas diversas, de mayor o menor calado, profundidad y coste. Entiendo que el objetivo de tener a un equipo motivado es fundamental para que la Empresa funcione adecuadamente, tanto en la consecución de resultados como en la dinámica interna que conduce a ellos. De hecho, cuando las personas se sienten así, elevan su nivel de compromiso, responsabilidad y dedicación orientada a la obtención de lo que entienden que es deseable para su Compañía, y esto reporta identificación, coherencia y entrega, al tiempo que incrementa las consecuciones y beneficios.

La primera pregunta que me hago a este respecto es si la motivación que estamos aplicando: mejora del salario, pago de objetivos, premios, promociones, reconocimiento, estima, participación, etc. sintoniza con la vida y deseos profundos de nuestros colaboradores o sólo cubre aspectos psicológicos necesarios, que les permiten una estancia más agradable durante el tiempo de trabajo y contribuyen a una mayor calidad de vida en el tiempo libre, fuera de la Empresa? Cualquier esfuerzo que hagan las Empresas por conseguir que el tiempo de permanencia de sus colaboradores en su puesto de trabajo sea gratificante y que se incrementen las posibilidades de tener una vida digna junto al entorno en el que se desenvuelva el trabajador, tendrán unas consecuencias en la empresa de mayor entrega y compromiso, como antes mencionábamos.

La segunda pregunta que me formulo es si para la Empresa de hoy en día, es suficiente tener personas entregadas y comprometidas o se requiere más, se requiere que pongan el alma en lo que hacen, su creatividad (no sólo su esfuerzo), sus inquietudes, sus deseos y anhelos profundos; que vivan la Empresa como una parte más de la plenitud de su existencia y no sólo como aquella que satisface la vida de fuera, la que entienden como la de verdad. Y mi respuesta es que hoy por hoy es esto lo que necesitamos, personas capaces de sentir el trabajo como un reto vivencial, como un sueño que forma parte de su existencia, como un elemento más de su plenitud como personas. Y de esta forma la contribución a su equipo o a su Empresa aportará algo cualitativamente diferente. Es como el empresario que vive y disfruta viendo como su Compañía se hace grande, crece, se expande. Desde esa visión, su comportamiento es otro, es diferente, las ideas cobran otra dimensión, más aportativa, más global.

Qué tipo de motivación se requiere para lograr que las personas vivan el trabajo de esta forma, es suficiente la tradicional, la que proviene del exterior, de condiciones, de cubrir necesidades psicológicas, o es necesario abrir el campo a la sintonía con la vida del individuo, con lo que no necesita, con lo que sueña, con lo que le conecta con una existencia plenificante, que, en muchos casos y en muchas personas, ni siquiera se atreven a plantearse porque creen que les sacaría de la realidad, de las posibilidades que se pueden cubrir?

A partir de los deseos, que van más allá de las necesidades, se abre el camino de la automotivación.

El punto de partida es empezar a contemplar el ámbito laboral como parte completa de la vida y de la felicidad de la persona. Donde se abren posibilidades de realización, de ser uno mismo, de ser pleno.

Los líderes, en este escenario, desempeñan un papel diferente al tradicional, son los que abren posibilidades, los que crean mundos y los que generan la ilusión realista de lo que sus colaboradores pueden transitar, los que crean el espacio para que el propio colaborador se pueda automotivar, y serán los que permitan que, en ese espacio, cada colaborador pueda descubrir su sueño, su proyecto, su expansión de posibilidades, de llegar a ser la persona que quiere ser construyéndose de acuerdo a sus inquietudes.

Esta forma de vivir el trabajo, que exige fórmulas de gestión diferentes, creativas, innovadoras, pero a las que nos estamos acercando cada vez más y en las que Empresas punteras ya están experimentando, nos permitirá dar un paso cualitativamente diferente hacia otro concepto de Empresa, de relación laboral y de entendimiento del desempeño y de los resultados.

Miguel Ángel Velázquez

Director de Centro de Investigación en Valores