



SIMBIO-SIS[®]
COMUNICACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

EL RETO DEL MANAGER

Por: Enrique Guerrero Scott



“¡Nunca me dijeron que sería tan difícil manejar gente!”
“Aquí la gente es muy especial”

¿Cómo hacer para que la gente quiera trabajar?
Son algunos de los cientos de comentarios que en mi acercamiento con empresas en cualquier lugar; creo que dada la importancia y complejidad del tema, debemos otorgarle mayor atención a nuestras debilidades en este tema. Por una parte, cuando analizo los programas de formación en habilidades gerenciales, encuentro una “embarradita” de entendimiento del ser humano, y por otra parte, vale decir que gerentes, jefes y demás gente con gente a su cargo, que leen muy poco, su lectura la dedican a temas más técnicos de sus especialidades y casi nula lectura en temas de desarrollo humano. Por supuesto que se me hará difícil “manejar gente”.



Quiero comentar que la motivación está determinada por la interpretación que cada uno de nosotros hacemos de nuestra condición dentro de una organización o posición; analicemos el siguiente ejemplo: Si una empresa publica una vacante en el periódico diciendo que es la mejor empresa del mundo y resulta que después de un largo proceso de reclutamiento y selección, una persona es contratada, la mente del nuevo empleado le dice que él es el mejor del mundo, por tanto, su motivación es alta hacia el trabajo y por ello estará dispuesto a trabajar duro y tendrá acciones proactivas, al punto en que, relativamente, el trabajo puede ser más importante que su vida personal.

Ahora bien, qué pasará cuando El Jefe, le haga sentir a su empleado que dista mucho de ser el mejor del mundo? qué pasará cuando el mensaje sea: “el único calificado aquí, es el jefe”?.

La interpretación que el empleado tendrá de sí, es que es sólo un subordinado, es decir, una persona que está bajo las órdenes de alguien más, que él no tendrá la posibilidad ni capacidad de resolver el trabajo y, es esto lo que mata la motivación; y para ser preciso, la motivación que

se desvanece es la **MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**, es decir, la motivación hacia el trabajo y crece la **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**, es decir, la motivación de conseguir dinero para satisfacer motivos externos al trabajo. Cuando observas que la gente está haciendo lo mínimo necesario para no ser despedido, lo más factible es que haya perdido la motivación intrínseca y esto puede deberse, casi en un **90%** de los casos, a que nos equivocamos en cómo lograr que nuestro capital intelectual se perciba a sí mismo.

Cuando digo que debemos prestar más atención a estos temas, me refiero justo a poner atención en que trabajamos con seres humanos y que como tal, no hemos entendido todo nuestro psiqué, no sabemos cómo funcionamos.

Nos aprendemos frases clichés, como ésta que puede ser adorable: “aquí nadie es indispensable”, de pronto nos empeñamos en mandar mensajes a nuestros seguidores de que son poco importantes, sin percatarnos que les estamos ayudando a tener una interpretación equivocada y, con ello, obtener menor rendimiento sobre nuestra inversión.



La sugerencia es hacer sentir a nuestro capital intelectual que el equipo de trabajo es indispensable y cada uno es parte de éste; no amenacen, compartan la visión, hagan que la gente se vea en los **RESULTADOS**.



valoraturmarca.com



229 132 5564