

[Información](#)[Opinión](#)[Deportes](#)[Suplementos](#)[Servicios](#)[Ocio](#)[Especiales](#)[Clasificados](#)[Shopping](#)[Blogs](#)

# El Empresario

Vota por esta noticia: ★★★★★ Total de votos: ★★★★★ 3 votos

[Comentarios: 0](#)[« volver](#)

## El Empresario

### Jefes: ¿Los únicos motivados?

**Cada situación de liderazgo tiene características particulares e irrepetibles**

Las encuestas sirven tanto para descubrir tendencias como para eliminar o confirmar sospechas. Una de las consultoras más importantes de Europa, USG People, presentó un informe donde se comprueba que tres de cada diez jefes están convencidos de que sus empleados no se encuentran motivados por su entorno laboral y dos de cada tres no conocen la fórmula para revertir la situación.

Aquí se explica que los cursos sobre motivación sean, por siempre, un negocio formidable, ya que generación tras generación aparecen las mismas carencias. Tal vez sea porque la búsqueda de soluciones tiene un punto de partida equivocado: la búsqueda de fórmulas propias de los procesos químicos u otras ciencias duras.

Cada situación de liderazgo tiene características particulares e irrepetibles porque las personas que integran un equipo de trabajo se relacionan desde sus individualidades, que son únicas y diferentes. No obstante, pueden ser identificados algunos rasgos



comunes a los que hay que prestar atención, sin acudir a fórmulas.

Hay un ejercicio muy conocido que se realiza en los cursos de management que, invariablemente, termina dando resultados similares. Consiste en realizar una primera pregunta, que debe ser respondida por cada participante que ocupa una posición de jefatura: "¿Por qué trabaja la gente a su cargo?". La mayoría de las respuestas tienden a afirmar que sus empleados trabajan "por necesidad", "porque no consiguen otro empleo", "para vivir", etcétera. Luego se pasa a la pregunta: "¿Por qué trabajo yo?" y las respuestas tienden a agruparse en "porque me gusta lo que hago", "es un desafío importante", y declaraciones por el estilo. Hasta aquí podría afirmarse que hay un jefe motivado y empleados que están en otra cosa. Tal es la visión que se descubre al sumar la totalidad de las respuestas. En principio, son conclusiones que consolidan los resultados obtenidos por el informe de USG People.

Lo más curioso sucede cuando se tiene oportunidad de someter al mismo ejercicio a los niveles superiores de aquellos que respondieron sobre el trabajo propio y los de las personas a su cargo. Los resultados son similares. El superior considera que él trabaja por motivos casi románticos, mientras que sus subordinados lo hacen porque no les queda más remedio.

Es evidente que cada uno de nosotros tiene una versión más bondadosa de sí mismo respecto de los que están bajo su responsabilidad. Es muy probable que sea éste el punto mágico, el santo grial de las cuestiones del liderazgo, que no necesita de ninguna cruzada para encontrarlo.

Muchas de las acciones que cada individuo espera recibir como, por ejemplo, reconocimiento por un trabajo realizado, también es una expectativa que comprende a la mayor parte de la población del planeta.

No es una fórmula. Pertenece a una necesidad identificable en cada uno de nosotros que puede funcionar para el resto, sin olvidar, claro está, que no todos son iguales. Apenas parecidos. LA NACIÓN, GDA

## **Alinear la empresa a una meta**

En una organización alineada, los esfuerzos y talentos individuales se coordinan y capitalizan para alcanzar un objetivo común. Pero encontrarse con una compañía desalineada sucede más frecuentemente de lo que se cree. Esta es la opinión de Andrés Hatum, profesor asociado del IAE Business School y director del centro Guía Laboral, Talento y Management en Latinoamérica de la misma institución. "Puede suceder que sean naturalmente desalineadas, porque solo les importa el negocio y no la organización, o que se produzcan cambios en la industria, en el contexto, en el mercado o en la misma organización que tengan ese efecto sobre ella. Entonces, algo empieza a cruzir. Es el momento de mirar hacia adentro y ver cómo se puede acompañar mejor el cambio y potenciarlo", explica.