

“Bien están los buenos pensamientos, pero resultan tan livianos como burbuja de jabón, si no los sigue el esfuerzo para concretarlos en acción.”

Gaspar Melchor de Jovellanos (1744-1811)
Literato, economista y político español.

LA MOTIVACIÓN Y EL BIENESTAR: DE LA IDEA A LA ACCIÓN

Por: Ricardo Torres Tono, Socio Consultor, Maximizar Equipo Consultor

En recientes artículos de esta misma serie de MAXIGESTOR, hemos visto cómo la motivación y el bienestar son procesos esencialmente humanos que estimulan y orientan voluntariamente los comportamientos hacia la realización de unos objetivos. En esencia es "dar al colaborador las oportunidades para desarrollar su capacidad y potencialidades, en bien de él mismo y de la organización".

Sin duda, la gerencia moderna ha venido incorporando nuevos conceptos y profundizando en el conocimiento de la naturaleza humana con lo cual ha venido reemplazando los paradigmas tayloristas que hasta hace poco orientaban el quehacer administrativo por más de cien años. Los gerentes creyeron, que la única manera de conseguir que el empleado hiciera un esfuerzo adicional, era pagándole más, otorgándole mayores prestaciones y si eso no daba resultado, lo amenazaba con el despido.

En la actualidad, sabemos que ni más dinero, ni más beneficios extras, ni repetidas amenazas de despido, dan por seguro resultado una mayor productividad. En nuestros días, un número cada vez mayor de organizaciones han llegado a la conclusión de que la forma más directa de obtener la colaboración plena del empleado, es creando un ambiente propicio para hacer converger sus necesidades psicológicas, con las de logro en la empresa a la cual sirve.

De allí, que resulte indispensable conocer lo que mueve a la acción humana, a fin de que las empresas funcionen adecuadamente y los miembros de éstas se sientan más satisfechos.

En esencia, las verdaderas fuentes del progreso y desarrollo que exhiben las organizaciones, las que le dan una capacidad competitiva sostenida para cumplir sus fines, provienen esencialmente de la gente. Mientras los presupuestos, la tecnología y

otros recursos pueden adquirirse en el mercado de forma relativamente fácil y rápida, **el aspecto humano**, ha adquirido una dimensión mucho más central, pues finalmente las empresas han entendido, que además de necesitar contar con el mejor talento disponible, habrá también que construir y mantener las competencias para capacitarlo, motivarlo, evaluarlo y conservarlo con perspectiva de largo plazo.

Lo anterior, necesariamente invita a los gerentes, cada vez con mayor rigor, a crear esquemas sostenibles de motivación, bienestar y mejoramiento continuo para ofrecer significado, sentido, contexto y un marco que alienten el florecimiento y aumento del potencial individual.

Estas y otras lecciones sobre la motivación y el bienestar son de interés de la gerencia moderna donde se han visualizado nuevos paradigmas, y donde los métodos basados en factores humanos, están siendo considerados pues constituyen elementos potencialmente útiles para lograr la excelencia empresarial.

Finalmente, entendemos que la mejor teoría de la motivación y el bienestar es una buena práctica y por lo tanto a continuación presentamos algunas sugerencias para crear e impulsar ese necesario ambiente y espacio de posibilidades que conduzca a su empresa a desarrollar un **Plan de Acción Integral** en motivación y bienestar:

1. Conocer el problema /oportunidades (respecto a la motivación y el bienestar)
2. Identificar las necesidades institucionales en estos campos. Sustentar con cifras, datos, hechos, etc
3. Construir conciencia de la necesidad de un cambio. Construir una visión compartida y acordar unos significados comunes sobre los temas objeto de la discusión.
4. Análisis de brecha y DOFA: situación actual vs situación deseada en motivación y bienestar.
5. Tener claridad sobre los objetivos y prioridades. Formular un Plan de Acción: actividades / objetivos / responsables / tiempos / recursos / relaciones de coordinación/ indicadores.
6. “Vender” el Plan con el apoyo de la alta dirección.
7. Fortalecer la organización interna para hacer posible la ejecución efectiva del Plan. No solo crear comités, sino procesos formales permanentes y sostenibles. Se requiere una estructura formal de respaldo para la acción con soporte financiero y tecnológico (software y hardware, bases de datos).

8. Formar capacidades en trabajo en equipo y construcción de los equipos de cambio: (internos / externos). Preparar el liderazgo para hacer sostenible el esfuerzo. Identificar personas clave que puedan ayudar a implementar las decisiones que se acuerden en el Plan y asegurar la gente competente para la ejecución del mismo.
9. Desarrollar una estrategia de comunicaciones para comunicar / comunicar / comunicar!! el Plan.
10. Resaltar lo positivo, premiar. Convertir a la gente en el motor del cambio. Buscar iniciativas desde la base. Generar “triumfos” de corto plazo.
11. Comparar el programa con las mejores prácticas del mercado. Buscar alianzas: internas / externas. (coaliciones poderosas)
12. Evaluación y retroalimentación de resultados. Oír la voz del empleado.

Para Reflexionar....

1. ¿Qué tan importante son para usted el estudio y gestión de la motivación y el bienestar en su organización?
2. ¿Conoce usted las expectativas y necesidades de sus colaboradores?
3. ¿Ha realizado acciones específicas orientadas a incrementar el bienestar y la motivación de su gente?, ¿cuáles?