

Cuando motivar no basta

Daniel Goleman desde el año 98 escribió en su libro *Trabajando con Inteligencia Emocional*:

“Las reglas laborales están cambiando, estamos siendo juzgados con una nueva vara: no solamente por lo inteligentes que podamos ser, sino por la forma en que nos manejamos a nosotros mismos y a los demás”. Hoy día, a casi veinte años de su mensaje, el tema del elemento humano parece no haber quedado resuelto.

El potencial intelectual y las competencias emocionales, son las fortalezas individuales con las que los seres humanos responden a las demandas de su medio ambiente, el gran reto para los directivos y gerentes, es lograr que sus equipos no sólo construyan, sino que contribuyan a los planes estratégicos con acciones y vivencias de significado, entusiasmo y compromiso. Ahora bien, considerando que la palabra contribuir involucra capacidades, actitudes y emociones, el reto de poder influir en las personas es por demás complejo.

Emoción significa conmover y es aquello que impulsa a la acción, pero ¿qué sucede cuando, motivar no basta para obtener aquello que agrega valor en las personas? el término emoción se transforma entonces en elemento de competitividad por lo difícil que resulta identificar lo que mueve el corazón de las personas.

El desarrollo de las emociones tiene tres momentos importantes en la vida de las personas:

- El trato de los padres produce consecuencias que marcan la vida emocional.
- La relación con los maestros deja una profunda huella y
- El ámbito laboral representa en ocasiones la última oportunidad para influir en las personas y hacer que su vida cobre sentido.

Lo que pensamos sobre lo que hacemos está fuertemente influenciado sobre el cómo nos sentimos al realizarlo, si queremos influir en el desempeño de nuestros colaboradores y capitalizar su potencial hacia el logro de las metas organizacionales, debemos influir en la emoción que sienten hacia su trabajo.



La vida laboral de las personas es como un largo camino por recorrer en el que hay varias paradas, para recargar combustible, reorientar el camino, o simplemente descansar antes de llegar al destino planeado. El camino puede ser largo, accidentado y tortuoso para muchos, o bien, corto, placentero y divertido para otros y la influencia de los líderes suele ser la clave que marca la diferencia; es por ello, la vital trascendencia de lo que se invierte en ellos como responsables del Capital Humano.

Cuando las empresas comprendan que motivar no basta, que las personas verdaderamente son un recurso estratégico de competitividad al que hay que cuidar con el mayor esmero y dedicación y que el talento requiere claridad en el rumbo, sentido y propósito para enfrentar los retos que enfrentan día con día para lograr la tan buscada rentabilidad organizacional, quizá entonces y sólo entonces logremos evolucionar.

Jacque Arévalo Rubio
Coach y Consultor
en Capital Humano

jarevalo@sinergiacydi.com

