

Involucrar y comprometer: la clave del éxito



Comencemos en el ámbito deportivo, en los Juegos Olímpicos de Barcelona en 1992, el equipo de baloncesto masculino de Estados Unidos rápidamente ganó el apodo distintivo de “Dream Team”. Esto no se debió a que la selección estuviera formada por jugadores con un nivel destacable, sino que el talento de cada jugador era indispensable para el equipo y cada uno de ellos era consciente de ello.

Esto es una clara imagen de que los jugadores no buscaban un reconocimiento individual, los jugadores iban tras un objetivo común: Conseguir una medalla para su país. Si aplicamos esta idea enfocándonos en el ámbito empresarial, es evidente la forma en la que la compañía debería actuar con sus empleados: Involucrar a los empleados de forma que sus objetivos sean también los de su grupo de trabajo.

Por el contrario, las empresas tienden a cometer el error de centrarse en factores relacionados con el producto y el cliente, como buscar constantemente bienes y servicios que se puedan proporcionar al menor costo, mejor calidad, mayor atención y satisfacción de expectativas del cliente. Este tipo de organizaciones han logrado ser competitivas gracias al esfuerzo interno, es decir, gracias al valioso trabajo de cada persona que compone la empresa. Lo que nos lleva a pensar, tal

y como se muestra en el caso del equipo de baloncesto, que los elementos más importantes no son la calidad del producto y los clientes, sino la mentalidad y predisposición de los empleados.

Uno de los principales retos que todo líder de proyecto trata de superar, es lograr que los integrantes de su equipo se involucren y además se sientan cómodos. Sin embargo, pocos aplican los principios para estimular dicho compromiso en sus empleados y en un momento bajo mucha presión, sus mentes pueden generar mensajes opuestos al objetivo, resultando agresivos para la otra persona a través de amenazas implícitas: "Si tú no quieres este trabajo, no pasa nada, tengo cientos de personas haciendo cola dispuestas a hacerlo, y por un sueldo menor que el tuyo".

Nadie duda que siempre hay gente dispuesta a trabajar por poco dinero, pero la cuestión es: ¿Estará dispuesta a entregarse por completo al proyecto? ¿Cuáles son las consecuencias de que un jefe no valore el esfuerzo y lealtad de un empleado, sino que solo valore que los objetivos salgan adelante? En esta última cuestión el directivo ya no se califica como "líder", sino como "jefe" ya que impone, ordena para ganar, utiliza a las personas, manda por ser superior y trata de alcanzar su beneficio por encima de todo.

Cuando un directivo se comporta como un "jefe", quizá sea el momento adecuado de replantearse la importancia de generar en sus empleados confianza, satisfacción y lealtad. Pero... ¿cómo conseguir dicho objetivo? Principalmente debe convertirse en un "líder", para ello debe practicar la escucha activa, inspirar para mejorar, incluir a las personas, enseñar y aprender de los demás y además, su prioridad deben ser las personas ante todo.

Daniel Goleman, autor de "La Inteligencia emocional en la empresa", explica que en el campo empresarial el compromiso se

define como la unificación de los objetivos de cada empleado con los de la propia organización, tal y como el equipo tenía claro que su objetivo principal era ganar una medalla. Es decir, si consigues que las personas valoren del mismo modo que tú valoras el objetivo de la empresa y que además lo adopten, conseguirás que realicen de forma casi inconsciente un sacrificio personal cuando sea necesario. Al final, es el propio empleado quien decide trabajar hasta tarde o un fin de semana por terminar un proyecto a tiempo. Esto demuestra que cuanto más valorado se sienta el empleado, considere que se le trata de forma justa y se sienta integrado dentro del proyecto, mayor será su compromiso con la compañía.

En cambio, si un empleado se siente mal pagado, incómodo o considera que la empresa se aprovecha de él, difícilmente se comprometerá con la misma. Se sentirá tan poco valorado que no se planteará crecer a nivel profesional, ya que su esfuerzo no será apreciado por parte de su compañía y seguramente tan pronto como le sea posible abandonará la empresa.

Por lo tanto, para alcanzar esta meta no es necesario ofrecer sueldos elevados para motivar, sino proporcionar todos los elementos de desarrollo necesarios para hacerle ver al empleado que en dicha empresa le rodea un ambiente de lealtad y compromiso. De esta forma, la persona será consciente de que su esfuerzo es valorado y que, al igual que en una familia o equipo unido, todos se mantienen juntos contra todas las dificultades que se presenten. Para conseguir dicho objetivo el líder debe plantearse la siguiente cuestión: ¿Cómo generar lealtad entre mis empleados?

Un buen líder no debe olvidar que los empleados a su cargo ante todo son personas, no recursos, es decir, necesitan crear un vínculo emocional con la organización para sentirse implicados en la organización. Ayudará a que el empleado se esfuerce más, ya que se generará un sentimiento de orgullo de trabajar en dicha organización. Además, les proporcionará identidad y se sentirán "parte de la familia".

Tras comparar el ámbito deportivo y empresarial, se puede concluir que independientemente del ámbito al que pertenezca un líder, su principal objetivo debe enfocarse a que las personas se sientan parte importante de los logros alcanzados. Así se conseguirá una familia unida de la cual nadie querrá huir tan pronto como sea posible.

Bibliografía:

- «Empleados comprometidos con tu empresa», Entrepreneur, <https://www.entrepreneur.com/article/268141> (consultado 26 octubre 2018)
- «Involucrar y comprometer al empleado: clave del éxito de una organización», Degerencia, https://degerencia.com/articulo/involucrar_y_comprometer_al_empleado/ (consultado 26 octubre 2018)