

¿Cómo evitar la desmotivación laboral?



Todos necesitamos sentirnos motivados en diferentes aspectos de nuestras vidas, incluso en el ámbito laboral. La motivación es la clave para lograr un ambiente laboral con el que estar contento y satisfecho. Además, si se consigue alcanzar dicho punto de motivación la productividad y la calidad del trabajo se verá aumentada.

Según la RAE el término “motivación” se define como “Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo”, en otras palabras podría definirse como un impulso que provoca una serie de acciones o comportamientos orientados a satisfacer una necesidad. Si aplicamos este concepto al ámbito laboral, la seguridad, el reconocimiento y la oportunidad, son los tres aspectos más destacados para generar la motivación de un empleado. Sin embargo, cuando no es capaz de satisfacer estas necesidades, la persona desarrolla un cuadro de desmotivación.

¿Qué ocasiona la desmotivación?

La responsabilidad de impulsar la motivación y el bienestar del personal recae principalmente sobre los directivos de una empresa. Para que un equipo de trabajo tenga éxito, todos los componentes deben estar completamente comprometidos con cumplir los objetivos establecidos. Para lograrlo, es necesario que cada uno de los integrantes se sientan motivados.

Pero entonces, ¿qué ocasiona la desmotivación de los empleados? Los siguientes puntos muestran algunas razones principales, por las cuales los trabajadores de una empresa pueden llegar a sentirse desmotivados:

- Falta de reconocimiento o aprecio
- Una carga de trabajo excesiva
- Mala comunicación
- Favoritismo sobre otros empleados
- Poco liderazgo
- Falta de claridad en los proyectos o los objetivos a cumplir
- Desconfianza
- Negligencia a la hora de solucionar problemas

¿Cómo motivar a tu equipo de trabajo?

Uno de los objetivos que la empresa quiere es el compromiso por parte de los empleados, por ello es importante detectar los primeros signos que puedan causar una desmotivación. Éstas son algunas formas con las que se puede generar motivación laboral:

- Escuchar con atención

Como directivo, es importante escuchar con atención todo aquello que gusta, preocupa y disgusta dentro del ambiente de trabajo. Solo así conseguirás una amplia perspectiva de qué se debe mantener o corregir para que tu equipo se mantenga motivado.

De la misma forma, mantén informados a todos los equipos o empleados sobre lo que ocurre en la empresa. De esta manera, conseguirás que todos se sientan integrados en la empresa.

- Promover el trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un punto clave para generar motivación, ya que dentro de éste se forman expectativas y objetivos que se deben alcanzar. Además, se consigue que los miembros se sientan parte de la propia empresa, lo que lleva a que los empleados se sientan motivados a cumplir las mismas metas que la empresa se ha fijado.

Por el contrario, el individualismo y favoritismo pueden resultar contraproducentes y, a la vez, desmotivar a aquellos que sienten que su trabajo es inferior.

- Alentar y valorar

Los empleados necesitan sentir que su esfuerzo y rendimiento es apreciado por los directivos. Por ello, los elogios son un gran aliado para motivar a tu equipo de trabajo. Por lo tanto, expresar que aprecias su trabajo, siempre dará buenos resultados.

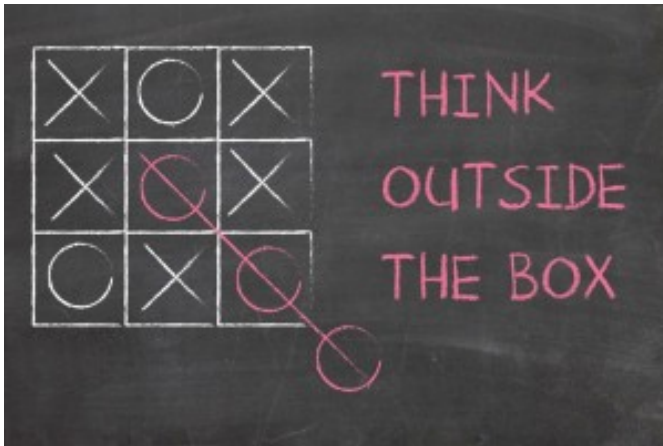
- Felicitar y reconocer el buen trabajo

El valorar el trabajo de los demás es algo que se debe de exteriorizar, a través de reconocimiento del trabajo de los miembros de la empresa. Este tipo de acciones genera que los empleados se identifiquen con la compañía y les sean leales.

- Mostrar interés y ofrecer ayuda cuando sea necesario

Muchas personas sienten una motivación de crecer a nivel profesional, por ello, como directivo, ofrece formación para que tus empleados puedan crecer dentro de la empresa, incluyendo a los empleados más nuevos. De esta forma, al ayudar a tu fuerza de trabajo, fomentarás y facilitarás las relaciones internas.

Pensar fuera de la caja



Últimamente en las empresas se valora mucho la espontaneidad, imaginación y creatividad. Se utiliza mucho la expresión “pensar fuera de la caja”. En realidad, ¿qué nos están pidiendo? Nos piden que salgamos de nuestra zona de confort. Nos piden que seamos diferentes, que pensemos diferente.

A mí me gusta la expresión “mono de repetición”. Si nos pusiéramos a contar un momento cuántos pensadores y cuántos monos tenemos alrededor, incluso que nos consideramos nosotros mismos, puede que este equivocada, pero yo creo que ganarían los “monos de repetición” en la gran mayoría de los ámbitos. He oído tantas veces frases como: “no hagas eso porque el niño lo va a querer hacer también” o “yo que decía que de mayor no iba a ser como mi madre/padre”. Cuántas veces nos han hecho preguntas complicadas y hemos preguntado al de al lado a ver qué va a poner. En el mundo de la moda se dice que todo vuelve. Las personas copiamos los comportamientos desde pequeños y es complicado conseguir que alguien salga de su zona de confort.

Aun así, también creo que se puede impulsar que una piense fuera de la caja. Una persona que participa en un ámbito, suele ser porque tiene los conocimientos o habilidades para aportar valor a ese ámbito, lo que nos suele faltar a las personas es la actitud. Para mí, la actitud es esencial para pensar fuera de la caja. En muchas ocasiones, nos falta motivación o información para poder aportar algo en un ámbito. Es probable que simplemente estemos acostumbrados a hacer lo que nos mandan, pero, ¿por qué? En realidad, muchas veces, no cuentan con nosotros para tomar las decisiones, incluso he oído la frase “no se te paga por pensar”. En la mayor parte de los casos, ni siquiera sabemos qué está pasando alrededor, nuestra visión se limita a un ángulo demasiado pequeño para poder aportar. Incluso, hay veces, más de las que pensamos, en las que somos nosotros mismos los que nos ponemos límites, barreras o excusas.

Cualquiera puede pensar fuera de la caja, pero hay algo muy importante a tener en cuenta: querer es poder. Por muchas habilidades que tengas, por mucho conocimiento que poseas, si no tienes la actitud adecuada es muy difícil conseguir cualquier cosa. Puede que ya lo sepamos pero es difícil

aplicarlo y, probablemente, luego critiquemos a personas que son todo labia porque no saben lo que sabemos nosotros. Por lo general somos muy exigentes con otras personas, a veces, incluso pedimos cosas que nosotros no haríamos.

Es muy probable que hayamos oído a alguien decir que somos una nueva generación, que tenemos la mente fresca, llena de nuevas ideas. También es probable que hayamos oído a alguien decir que somos nuevos en esto, jóvenes e inexpertos, que nos queda mucho que aprender. Ambas son verdad, pero solo una de ellas te potenciará la actitud idónea para pensar fuera de la caja y el valor para exponer tus ideas, ese del que muchas veces también carecemos.

Muchas veces hemos llamado locas a personas que pensaban fuera de la caja, incluso les hemos dado de lado o ridiculizado. Solo tenemos que fijarnos en la historia para ver como a filósofos, genios o eruditos a los que hoy en día agradecemos sus inventos, ideas, iniciativas o acciones, en su tiempo no se les tenía en cuenta. Por eso mismo, creo que sí es posible y beneficioso pensar fuera de la caja, pero tienen que cambiar muchas cosas en la sociedad, incluso en las culturas, para que cada vez más personas se atrevan a pensar diferente.

La motivación como estrategia dentro de la cultura organizacional



«Antes que nada, la preparación es la clave del éxito.» – Alexander Graham Bell

En este post se va a trabajar la motivación en el entorno empresarial, ya que me parece un aspecto clave que muy pocas veces he visto trabajar en mi corta experiencia profesional. ¿Qué se puede hacer? ¿Qué herramientas tenemos a nuestra disposición? ¿Qué beneficios tiene? Antes de nada, veamos lo que significa la palabra motivación, como se muestra en la figura 1.

motivación

1. f. Acción y efecto de motivar.

2. f. *motivo* o *causa*.

3. f. Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Figura 1: Significado del término motivación, según la RAE.

Entonces, significa *motivo, causa*; factores que determinan las acciones. Si lo aplicamos en el marco empresarial podría decirse que si incentivamos o motivamos los empleados estos, en consecuencia, podrán tomar mejores decisiones dentro de la organización.

Bajo mi criterio, creo que es clave comentar que todo comienza cuando desde la propia misión, visión y valores se tienen en cuenta estos aspectos para el capital humano interno. Si hay interés en garantizar el cuidado de los trabajadores dentro de la cultura organizacional habrá acciones previamente diseñadas para este fin que nos permitirán medir y controlarlo.

Una empresa que dedique recursos hacia la medición y mejora de motivación entre los empleados es una empresa que, bajo mi punto de vista, se preocupa y quiere a los mismos. Para ello, he realizado una pequeña investigación para poder ofrecer distintas herramientas de motivación a los equipos departamentales.

A continuación, se muestran tres herramientas/conceptos que bajo mi criterio son clave (no por orden de importancia):

1. Flexibilidad: Dejar que el empleado pueda adaptarse a la organización me parece pilar fundamental en la motivación. Este verano pude trabajar gracias a poder hacerlo por remoto en Ikusi (Parque Tecnológico Donostia/San Sebastián). Acordamos que iría una vez a la semana y la verdad es que fue una experiencia muy satisfactoria. De hecho, gracias a eso pude optar a ese puesto, pues sin esa posibilidad era inviable para mí.
1. Proponer retos y promociones: De esta manera, desaparece la sensación de "estar todo el rato haciendo lo mismo". De todas formas, no creo que sea una estrategia en la que todos debieran participar, si así no lo desean. No todo el mundo es igual, creo que debería ser una decisión opcional y respetable.
1. Formación constante: En un mundo tan cambiante y dinámico en el que vivimos y más aún en el sector tecnológico, la sensación de no evolucionar o desconocer los progresos que se están dando me parece un error garrafal, ya que se pierde la posibilidad de poder detectar oportunidades dentro del contexto de la empresa.

En resumen, bajo mi punto de vista es crucial trabajar el interés y cuidado de las personas de una organización, pero primero hay que sembrar para luego cosechar. De esta manera, hablando desde un punto de vista más técnico, el ROI se verá disparado por no sólo la productividad sino por el buen ambiente y el compañerismo que se respira en la propia cultura organizacional del que, por desgracia, a día de hoy tanto cuesta ver. Por último, estoy convencido de que es un elemento diferenciador al resto de las compañías (al menos, desde

la posición de los propios empleados), porque no sólo el dinero importa en este mundo.

Referencias

- “Las 5 técnicas más efectivas de motivación laboral”, AguaEden.es, (diciembre 2014), <https://www.aguaeden.es/blog/las-5-tecnicas-mas-efectivas-de-motivacion-laboral> (accedido el 26 de octubre de 2018)
- “Motivación: modo on”, CapitalHumano.com.co, (julio de 2015), <http://capitalhumano.com.co/gerencia/estrategias-de-motivacion-en-las-organizaciones-4554> (accedido el 26 de octubre de 2018)
- “¿Cómo generar motivación en sus empleados para lograr los mejores resultados?”, GlocalThinking.com, (julio de 2017), <http://www.glocalthinking.com/como-generar-motivacion-en-sus-empleados-para-lograr-los-mejores-resultados/> (accedido el 26 de octubre de 2018)

Mensaje para la humanidad

En este post voy a realizar un análisis exhaustivo de las frases que se dicen en un video. El cuál es el discurso final de la película el gran dictador película de Charles Chaplin que fue escrita en 1940. Analizare el video buscando las semejanzas que hacen referencia a la sociedad actual e identificando los cambios que podríamos realizar para mejorar la.

[1]“*Tenemos que ayudarnos los unos a los otros; los seres humanos somos así. Queremos hacer felices a los demás, no hacernos desgraciados.*”. Esta frase tiene parte de razón, es decir por un lado queremos ayudar a los demás, pero siempre y cuando nos ayuden a nosotros. Por ello yo pienso que ayudar al resto funciona igual que un bucle, en el cual si uno ayuda el otro deberá ayudar. Los seres humanos que hacemos feliz a otra persona la mayoría de las veces queremos recibir una respuesta. Es decir, si la persona con la cual hemos interactuado no nos proporciona nada nosotros dejaremos de proporcionarle felicidad.

“*La codicia ha envenenado las almas, ha levantado barreras de odio, nos ha empujado hacia las miserias y las matanzas.*” Esta frase tiene mucha verdad solo hace falta mirar a la primera potencia mundial que está totalmente interesada en el petróleo y no tiene en cuenta las necesidades de los otros países si estos no le aportan ganancias. Yo añadiría a la frase la necesidad de realizar la venganza y, la incapacidad de perdonar. Con esto quiero añadir las dificultades que tenemos las personas en perdonar y por ello generamos más odio entre nosotros. Puesto que al realizar una venganza genera que la otra persona se desee vengar de ti y esto acaba siendo un círculo vicioso.

"Hemos progresado muy deprisa, pero nos hemos encarcelado a nosotros mismos. El maquinismo, que crea abundancia, nos deja en la necesidad. Nuestro conocimiento nos ha hecho cínicos". Los avances tecnológicos son constantes pero el problema principal es que estos avances tecnológicos que facilitan la búsqueda de la felicidad solo llegan a las sociedades más ricas. Lo que hace que las sociedades más pobres tengan que vivir con más dificultades. Esto provoca la división entre el 1 mundo y 3 mundo el cual se basa en la pobreza. Además, a la inmensa mayoría del 1 mundo no le importa ni un mínimo la calidad de vida del 3 mundo solo les interesa ellos mismos.

"Mas que maquinas necesitamos humanidad. Más que inteligencia, tener bondad y dulzura." Para que la sociedad avance de una manera adecuada el ser humano necesita ser consciente de lo que sucede en el mundo y no únicamente de lo que le afecte a él. Es decir, el ser humano solo interactúa cuando se ve afectado por un caso o un suceso. Esto provoca un sistema de ignorancia el cual hace que los poderosos tengan aún más poder y el pobre sea aún más desgraciado. Los avances tecnológicos y médicos facilitan y alargan la vida humana, pero a estas facilidades solo tiene acceso un tercio del mundo.

"Los aviones y la radio nos hacen sentirnos más cercanos. La verdadera naturaleza de estos inventos exige bondad humana, exige la hermandad universal que nos una a todos nosotros" Esto es cierto hay inventos que se han creado para mejorar la sociedad humana y facilitar la vida del ser humano. Aunque siempre existe el tema de como usemos esos inventos. El ejemplo más sonado es internet el cual ha hecho que todas las personas podemos comunicarnos con otros, pero por otro lado nuestros datos pueden ser usados de forma maliciosa. Hay inventos que se han generado por el simple hecho de tener miedo a otros, como podría ser el invento de las armas de fuego la cual a mi parecer únicamente se utiliza para generar dolor a otras personas.

"No os entreguéis a ésos que en realidad os desprecian, os esclavizan, reglamentan vuestras vidas y os dicen qué tenéis que hacer, qué decir y qué sentir. Os barren el cerebro, os ceban, os tratan como a ganado y como carne de cañón. No os entreguéis a estos individuos inhumanos, hombres máquina, con cerebros y corazones de máquina. " Esto es indiscutible ya que, todos los países tienen su tipología de educación. Si te apartas de ella serás tratado como un extraño o un desperdicio de la sociedad a la cual perteneces. La educación que dan en los colegios es similar en todos los sitios, no digo que no sea necesaria, pero haciendo correlación a mi post anterior cada persona es un mundo. Por ello cada persona debería recibir una educación diferente. Ha esto hay que añadir que para los políticos únicamente somos datos que se muestran en el gráfico, exceptuando los casos en los cuales las personas son excesivamente ricas en comparación al resto de la sociedad.

La conclusión que saco de este video, es que al final todas las personas somos diferentes, pero actuamos para buscar nuestra propia felicidad sin tener en cuenta la felicidad del resto. Cuando en realidad la búsqueda de la felicidad se debería realizar ser de forma grupal.

Para acabar el post podre una de las frases finales del discurso la cual hace referencia a que la unión de todos haría que el mundo funcionara mejor:

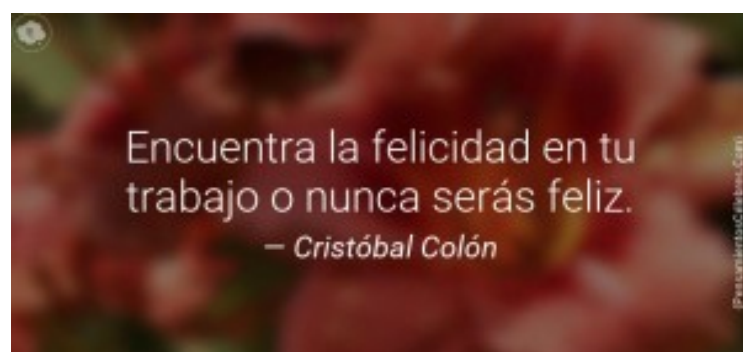
“Los dictadores son libres sólo ellos, pero esclavizan al pueblo. Luchemos ahora para hacer realidad lo prometido. Todos a luchar para liberar al mundo. Para derribar barreras nacionales, para eliminar la ambición, el odio y la intolerancia.”

Biografía

[1] “PDF del discurso final de la película el gran dictador película de Charles Chaplin”http://www.edu.xunta.gal/centros/ieschapela/gl/system/files/texto_castela.pdf, (Consultado el 15/12/17).

La felicidad laboral

La satisfacción en el trabajo ya no es una moda pasajera, si no una manera de pensar que ha llegado a las organizaciones para quedarse. Hace años, al introducirla en las empresas, muchas personas creían que era un tema frívolo, algo pasajero sin importancia. Pero en el momento en el que se dieron cuenta de que se vinculaba la felicidad con unos mayores índices de productividad y compromiso, estas compañías empezaron a tomar en serio el tema. Hoy en día es indispensable contar con el bienestar de nuestros equipos, ya que gracias a ello las personas estarán enganchadas y comprometidas con cada proyecto e idea. [1]



Pero... ¿Y qué es exactamente la felicidad en el trabajo? Es lograr el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo. Hay que tener en cuenta que en muchos casos el sueldo hoy en día ya no es una prioridad, si no un factor más, por lo que hay que cuidar al trabajador para lograr atraerlo y retenerlo. [2]

Distintos estudios han demostrado que la felicidad laboral está directamente relacionada con disfrutar del trabajo que haces, sentirte orgulloso de la

empresa, y trabajar con gente con la que exista una buena relación. [3]

¿Y cómo se puede medir el nivel de felicidad de una corporación?

Por un lado, debemos tener en cuenta como bien hemos comentado en clase, que tener un puesto de mayor jerarquía no quiere decir que nuestra motivación laboral sea diferente. Todos somos trabajadores, y como tales tenemos muchas cosas en común, y una de ellas podría ser el hecho de querer tener un buen ambiente de trabajo.

Por otro lado, si bien es cierto que no hay que dejar de lado los objetivos de la empresa, también es cierto que hay que mantener una comunicación clara, directa y concisa con todo el equipo de trabajo. Debemos tener en cuenta que es esencial lograr depositar confianza y responsabilidad, ya que esto aporta seguridad y motivación en el trabajador, aumentando así su productividad exponencialmente. [4]

Aunque estemos hablando de la felicidad laboral, simple



mente es una forma de fomentar la productividad. A las empresas lo único que les interesa es el dinero, no les interesan las personas, simplemente quieren que a final de año cuando se haga el cierre de contabilidad se vea que han obtenido beneficios. Si la felicidad de los empleados no fuese vinculada con la productividad, las organizaciones no se preocuparían por ello, y eso se puede ver muy fácilmente echando la vista hacia atrás. Hace varios años no existía esta manera de pensar, y por tanto no se cuidaba a los empleados como se les cuida ahora.

Debemos tener en cuenta que la satisfacción laboral puede que no sea para siempre, ya que las personas igual que los puestos de trabajo, evolucionan. La base para que sea sostenible y verdadera es reinventar cada día nuestro puesto de trabajo. Aquí las expectativas son clave. Unas altas perspectivas acerca de las circunstancias favorables de nuestra vida quedan asociadas a una gran satisfacción vital. Las que son irreales o exageradas implican infelicidad. [5]

Por otro lado, leyendo sobre el tema me he encontrado con una encuesta lanzada por Adecco, la cual se ha realizado a más de 3500 trabajadores españoles, para conocer qué importancia tiene esta filosofía. Cabe destacar que 3 de cada 4 encuestados afirman ser felices en su trabajo. Y que los murcianos, vascos y canarios son los más felices en su trabajo. Aunque antes hemos dicho que la felicidad va de la mano de la productividad, también va de la mano de otros factores, como, la motivación, la implicación, la aceptación

de responsabilidades y retos, una mayor tolerancia al estrés y una capacidad de adaptación mayor y mejor a los cambios. [1]

En mi opinión, lo malo de esta moda es que ha dado lugar a que surja todo un negocio alrededor de la felicidad en el trabajo. Hay empresas que consideran que la felicidad consiste en poner una mesa de pin pon o en dar comida gratis, pero al final los empleados siguen con la misma jornada interminable y con la misma jerarquía de trabajo.

Referencias

[1] Expansión. << ¿Hay una burbuja de la felicidad laboral? >>. Acceso el 16 y 17 de diciembre de 2017. <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/11/03/59fc858eca4741f44a8b4674.html>

[2] Felicidad en el trabajo. << ¿Qué es la felicidad en el trabajo? >>. Acceso el 16 de diciembre de 2017. <http://www.felicidadeneltrabajo.es/>

[3] Connect Americas. << Los empleados felices son más productivos!>>. Acceso el 16 de diciembre de 2017. <https://connectamericas.com/es/content/los-empleados-felices-%C2%A1son-m%C3%A1s-productivos>

[4] Edipe Galicia. << Felicidad laboral, un sueño que puede hacerse realidad>>. Acceso el 17 de diciembre de 2017. <http://www.movimientofet.org/felicidad-laboral-motivacion-laboral/>

[5] Expansión. <<La verdadera felicidad laboral>>. Acceso el 17 de diciembre de 2017. <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/12/07/5a2982b822601dfb428b4570.html>

¿Por qué?

En el siguiente texto me voy a centrar en la importancia de la **reflexión**, partiendo de una pregunta que todos nos hemos hecho alguna vez, muy recurrida cuando éramos niños: ¿Por qué? Así pues, también voy a destacar su relación con nuestros objetivos y vida en general, además de su importancia cuando estamos hablando del mundo empresarial. A lo largo del texto voy a incluir algunos textos de manera literal, ideas propias reflexionadas durante la asignatura de Sistemas de Información Empresarial, además de otras independientes, pero debido a la «naturaleza subjetiva» del texto y el hecho de que su contenido haya venido trabajándose a lo largo de un periodo medianamente largo, no voy a incluir fuentes de ningún tipo al final.

En primer lugar, deberíamos hacernos la pregunta más clara y paradójica, **¿por qué pararnos a preguntarnos por qué?** Bueno, creo que es bastante obvio que todos nos hemos preguntado muchísimas veces el por qué de las cosas, pero hay algo que estas preguntas generan en nosotros que deberíamos tener en cuenta las veces que no nos las hacemos. El hecho de preguntarnos el por qué de las cosas, el reflexionar sobre nuestras acciones, por qué hacemos las cosas como las hacemos, por qué perseguimos ciertas cosas... Nos genera **motivación** y nos da una **razón de ser**, proporcionándonos unos **objetivos** y ayudándonos finalmente a ser más **felices**. Y ahora, estaría bien plantearnos la cuestión a la inversa, ¿qué nos puede traer no pararnos a pensar demasiado en el por qué de las cosas? Pues:

- Monotonía, hacer siempre lo mismo, este mal o bien.
- Hacer las cosas como todos.
- «Falso confort».
- Falta de motivación.
- Falta de objetivos y visión.
- Infelicidad sin conocer el por qué, y por ende, sin saber cómo solucionar el problema.
- Sensación de malgastar el tiempo y la vida en general.

La solución a estos problemas, además de aplicar ciertos cambios y movernos posteriormente, por supuesto, se podría solucionar parándonos todos los días, o al menos cada poco tiempo, a reflexionar sobre la situación en la que estamos, cómo hacemos las cosas, por qué, para qué, dónde estamos, hacia dónde queremos ir... Por qué vivimos cómo vivimos y por qué hacemos lo que hacemos, al fin y al cabo. El no reflexionar asiduamente o al menos de manera correcta y clara, con una serie de cambios y acciones que la sigan, nos trae los problemas mencionados anteriormente, que se ven reflejados en muchas conversaciones, canciones... Por ello, me gustaría incluir dos fragmentos de dos canciones de mi gusto, que me parece que reflejan a la perfección los problemas antes descritos de manera muy real en la sociedad:

Flowklorikos – Por amor al odio

No sé paliar mi odio con el crono en movimiento,
que pronto se hace tarde le escribí gritando al tiempo,
el tiempo pasa, un día más es un día menos...

...Odio caer, odio tener que levantarme,
odio madrugar, odio despertarme tarde.

Kaotiko – Chihuahua

Yo soy un hombre normal, lucho por sobrevivir
ila vida no es como el anuncio, yo vivo en la p*** realidad!
Acabo de currar me voy con los colegas
al mismo bar de ayer para beber lo mismo
cuando me pongo bien me voy a casa

pongo el despertador maldito trabajo.

Y mientras sale el sol para alumbrar el mundo
yo tengo que correr como un cabrón al curro
para poder comer, para comprar un carro,
para poder tener mi televisor.

Una vez visto el sentido de por qué preguntarnos por qué, y la importancia de pararnos a reflexionar, podemos extrapolar de manera sencilla las ideas presentadas al mundo empresarial. Destacando la importancia de las acciones descritas previamente, por una parte, para la **felicidad** de todos los compañeros que conforman la empresa, lo que se traduce en un mejor ambiente de trabajo y funcionamiento de la empresa, y por otra parte para la razón de ser de la empresa, su **misión**, su **visión**, sus objetivos... Lo que le confiere su naturaleza, su forma de trabajar, su plan estratégico... Sin una reflexión previamente trabajada, un análisis profundo del por qué de las cosas, una empresa está sentenciada al fracaso. No todo se puede ir haciendo sobre la marcha, no todo se puede dejar sin especificar y sin tener las cosas claras para que toda la empresa reme en la misma dirección. Y esto no se aplica únicamente en el momento de la creación de la empresa, sino en toda su vida. La reflexión, el pararse a preguntarnos: ¿por qué estamos aquí? ¿por qué estamos haciendo esto así? ¿Y por qué no así?... Nos va a traer a largo plazo increíbles beneficios, y ese tiempo de reflexión no va a ser tiempo perdido, sino **tiempo invertido**.

Finalmente, para ver la utilidad de las ideas propuestas, creo que todos deberíamos recuperar esta práctica tan popular entre los niños de preguntar por qué a todo, y hacernos ciertas preguntas a nosotros mismos, aplicables a la sociedad «moderna» de ahora: ¿Por qué seguimos utilizando «micromachismos» y términos que son despectivos con ciertos colectivos, si nosotros no somos así? ¿Por qué compramos cierto tipo de productos o marcas, cuando se sabe que estas están estancando el cambio a mejor de la sociedad y el mundo en general, explotando personas y animales, destruyendo el medio ambiente...? ¿Por qué priorizamos tantas veces el trabajo o los estudios sobre la salud, la felicidad... si lo que buscamos con trabajar es disfrutar y vivir, y no pasarlo mal y vivir para trabajar? ¿Por qué no cambiar de trabajo, aires, y vida en general, y buscar nuestro lugar? Y otras también aplicables en el mundo empresarial: ¿Por qué existimos? ¿Qué queremos? ¿Por qué lo estamos haciendo de esta forma? Al fin y al cabo creo que todos deberíamos parar a preguntarnos muchos por qué y su vez **aclarar qué es lo que queremos, qué no, y qué hacer para obtener lo primero y eliminar lo segundo, con el fin de darle un sentido claro y una motivación a nuestras vidas y a nuestras empresas, saber cuál es nuestro lugar y movernos hacia ahí.**

Bichos, una aventura en miniatura

<https://www.youtube.com/watch?v=XJovUZBAIkk>

Siguiendo la manera didáctica de Pablo, me ha parecido interesante buscar un vídeo con el que pueda hablar de los diversos temas que hemos abarcado en clase. He encontrado este vídeo de la película “Bichos, una aventura en miniatura”, en el cual se pueden ver reflejadas varias cosas del día a día de una organización y de una persona.

En primer lugar, a partir del minuto 0:32, se puede escuchar la frase: “Sé que no acostumbramos a cambiar las tradiciones, pero ...”. Esta frase nos enseña que las organizaciones y las personas necesitan actualizarse para ir avanzando, como dijo Miguel de Unamuno, “el progreso consiste en renovarse”, de ahí viene el dicho de “renovarse o morir”. Debemos darnos cuenta de que por mucho que funcione algo, seguramente exista otra forma mejor o simplemente diferente de hacerlo, por ello tenemos que buscarla. Muchas veces la gente cree que el cambio no es bueno, piensan... ¿Por qué voy a cambiar algo que funciona? Y es que es verdad que en la zona de confort se está muy bien, entonces... ¿Para qué salir de ella? Tienen razón, esa zona de confort nos da abrigo, nos hace sentir seguros, quizás porque abarca todo aquello que conocemos y controlamos. Pero eso mismo que nos protege también nos puede causar daño, si nos acomodamos nos estancamos, no buscamos estímulos, caemos en la monotonía, por eso hay que ser valientes y olvidarse del miedo a lo desconocido, buscar nuevos aprendizajes, nuevas emociones. Me gustaría listar algunos consejos que he encontrado y que pueden ayudar a salir de esa zona de confort, espero que os sirvan:

- **Reconoce tus límites:** Debes reconocer tus barreras internas y externas. Acepta que no eres perfecto, pero reconoce que puedes llegar a donde



desees. [1]

- **Aprende a aceptar:** Al salir de nuestra zona de confort nos encontraremos

con aspectos que no podemos manejar o controlar, es importante aceptar esas situaciones. Imagina lo que quieres y trabaja en ello: Cada pequeña acción que llevas a cabo te ayudará a ampliar tu perspectiva. [1]

- **Desafíate y rinde al máximo:** Según un estudio llevado a cabo por un grupo de psicólogos, un poco de ansiedad puede ser positivo para mejorar nuestro rendimiento y nos permite seguir creciendo profesionalmente. Por tanto, convierte esas situaciones que te provocan ansiedad en situaciones estimulantes y que nadie te pare los pies. No le llames nervios o inseguridad, llámale “emoción”. [2]
- **Anticipa todas las excusas que te vas a poner:** Sé consciente de que, cuando te fijes metas que te resulten incómodas dentro de tu zona de confort, inconscientemente te vas a estar buscando un montón de excusas para no hacerlo. Juzga estas excusas como lo que son: invenciones cuyo único objetivo es racionalizar la aceptación de la comodidad. [2]

En mi opinión estos consejos son bastante útiles y constructivos, y pienso que se pueden seguir siempre y cuando sigas siendo fiel a ti mismo, lo cual sigue siendo uno de los retos más grandes en un mundo que quiere que todos sean iguales.

Por otro lado, siguiendo con el vídeo, a partir del minuto 1:35 podemos ver como los bichos trabajan en equipo para llegar al objetivo común: construir el pájaro. Se puede observar como cada uno tiene su función, algunas hormigas guían a otras hormigas mientras trabajan, la araña teje en el momento en el que se la necesita, etc. Esto me ha recordado a que seguramente cuando trabajemos en una empresa cada uno de nosotros tendrá un trabajo específico, y que gracias a ese trabajo, y al del resto de nuestros compañeros conseguiremos llegar al mismo objetivo. Trabajaremos en equipo, es decir, será un trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos trabajan con un objetivo común. Lo importante de todo esto, es que cada uno sepa que quiere hacer, que le gusta hacer, ya que en mi opinión, si todos remamos con las mismas ganas hacia el mismo sitio, se llegará antes y mejor al resultado final. ¿Y qué mejor forma que la de ir al trabajo con ganas de trabajar? [3]

Así mismo, en el minuto 3:42 podemos ver como la hormiga reina está recordando al resto de las hormigas lo bien que están trabajando. Esto me ha recordado a un momento de clase cuando comentamos que había que felicitar a las personas cuando hacían algo bien. Y es que un refuerzo positivo muchas veces ayuda más que regañar a alguien por algo que haya hecho mal. Esto se puede aplicar a una organización, por ejemplo, el jefe de proyectos debe exigir a sus empleados cierto grado de cumplimiento, pero a su vez también debe recordarles lo bien que lo están haciendo y ayudarles en todo lo que necesiten, como si fuera uno más, porque lo es.

Por lo tanto, lo que buscaba que sacarais de este post es que lo importante es ser feliz y que para eso hay que estar a gusto con uno mismo, con lo que está haciendo y con lo que tiene planeado hacer. Tenemos que darnos cuenta de que nadie nos va a allanar el camino, nosotros mismos tenemos que buscar ese camino y recorrerlo. Debemos recordar que tenemos suerte si contamos con gente a nuestro alrededor que nos ayude y a la que podamos ayudar, ya sea en un trabajo en equipo o en la vida personal. Y seguramente nos equivoquemos o

lo pasemos mal al salir de esa zona de confort en la que estamos, pero debemos tener en cuenta en todo momento que el resultado final siempre va a merecer la pena.



Referencias

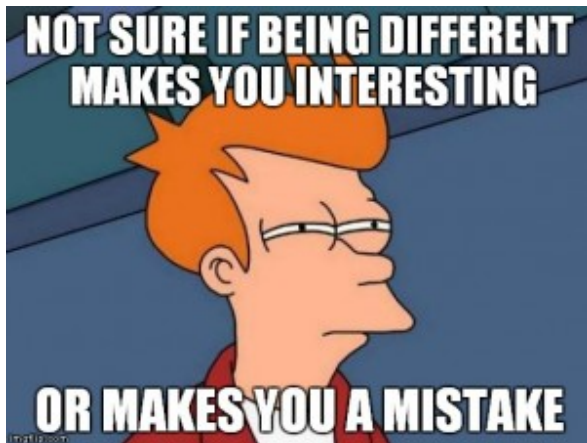
[1] La mente es maravillosa. <<Sal de tu zona de confort>>. Acceso el 31 de octubre de 2017. <https://lamenteesmaravillosa.com/sal-de-tu-zona-de-confort>

[2] Psicología y mente. <<Cómo salir de tu zona de confort: 7 claves para lograrlo>> Acceso el 31 de octubre de 2017. <https://psicologiaymente.net/coach/salir-zona-de-confort-claves>

[3] Wikipedia. <<Trabajo en equipo>>. Acceso el 1 de noviembre de 2017. https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

No tengas miedo a ser diferente

Para iniciar este artículo es conveniente citar esta frase la cual especifica el día a día de muchos "A veces pretendo ser **NORMAL**, pero me aburro y vuelvo a ser **Yo**"



En la sociedad actual mostrarnos como una persona diferente es una virtud que se está perdiendo. Puesto que siempre cuesta desviarse del camino que sigue toda la sociedad. Muchos siguen el camino que dictan las convenciones en lugar de seguir su propio camino. Este hecho se da por tenemos miedo a fallar al desviarnos del camino que rige la sociedad. Cuántas veces hemos tenido la posibilidad de mostrar otro punto de vista y, por tener miedo a fallar hemos acabado aceptando el punto de vista en el que concuerdan todos, como si fuéramos una línea de producción en masa [1].

Cuando somos jóvenes tenemos más facilidades de mostrar nuestro punto de vista sobre la realidad y sobre el camino a seguir, ya que no queremos ser iguales a los demás. [2]. A veces en la juventud la diferencia nos hace más débiles, por el hecho de que la persona que tiene ideas diferentes es víctima de bullying y el acoso escolar. Este problema provoca que las personas que piensan diferente se tengan que amoldar al consorcio para librarse del acoso escolar. Lo que incita que la persona se tenga que amoldar y pierda esa virtud que le puede diferenciar del resto [2]. Un ejemplo de este comportamiento lo podemos ver en la canción de Marsmello "Alone". En el cual él se muestra como una persona diferente y todos le hacen bullying, hasta que descubren que tiene una cualidad para la música.

Ser diferente requiere tener una **voluntad** para tomar **diferentes puntos de vista**, además de ser valiente para poder defender tu posición en relación a lo que los otros piensan.

Razones para ser diferente

Hay muchas razones por las cuales ser diferente es bueno y ayuda poder alcanzar la felicidad impuesta por la persona. Estas razones son [3]:

- Ser diferente te permite ser **sincero** contigo mismo. El mayor problema que nos enfrentamos es que tenemos que cambiar de actitud, para poder complacer a la audiencia. Este es un problema grave porque, no nos mostramos tal como somos y nos mentimos a nosotros mismos, para poder integrarnos en un grupo de personas en particular.
- Como dijo Albert Einstein *"La persona que **sigue a la multitud** normalmente no irá más allá de la multitud. La persona que camina sola probablemente se encontrará en lugares donde nadie ha estado antes [4]"*.

Esto hace referencia a que tener un pensamiento diferente ayuda a encontrar nuevas ideas que nadie ha pensado antes.

- Tendrás una **vida menos estresante** ya que, estas actuarás de acuerdo a tus decisiones. Lo que provocará que tú mismo acabes pensando que lo que estás haciendo es lo correcto.
- **Desarrollarás amistades verdaderas y duraderas** debido a que estas amistades te aceptaran tal como eres en realidad. Ha esto hay que añadir que notarás que perteneces al grupo puesto que no estas actuando para complacer al resto, sino que te estás mostrando como tú mismo.
- Ser diferente **potencia la creatividad** puesto que no tienen un pensamiento idéntico al resto y puedes dar diferentes puntos de vista.
- Ayuda a **aumentar tu autoestima**. El mayor problema por el cual no nos mostramos diferentes es porque, no tenemos la suficiente autoestima y no confiamos en nosotros mismos. Eso ha de cambiar si nos mostramos diferentes tendremos una autoestima y una **confianza más alta**. Ha esto hay que añadir que al tomar decisiones que nos diferencien del resto serán más adecuadas para ti.
- Si eres diferente destacarás sobre el resto lo que te **facilitará buscar trabajo** y encontraras amistades duraderas.
- Al ser diferente la persona tendrá la **capacidad de tomar sus propias decisiones** con mayor facilidad. La mayoría de personas tienen falta de voluntad para tomar decisiones ya que, las suelen tomar de acuerdo a lo que decidiría hacer la sociedad a la cual pertenece la persona.
- **Te arrepentirá menos de lo que haces**. Tus decisiones han sido tomadas desde el punto de vista del individuo por ello, te arrepentirás menos de las acciones que hagas.

El mejor cumplido que te pueden decir es reconocerte como único y que no hay otro igual a ti ya que, eso significa que has dejado huella en la persona, eso si no sabemos si has dejado la huella en el buen sentido o en el mal sentido.

En conclusión, cada persona es un mundo y no debe amoldarse a lo que piensan el resto por el simple objetivo de hacer que parezca que perteneces a un grupo, porque siempre habrá gente que te acepte tal como eres, con tus defectos. Para finalizar una frase de Kurt Cobain.



Bibliografía

- [1] "Por Que Ser Diferente Es Lo Mejor Que Puedes Hacer Por Ti"

<http://www.codigonuevo.com/por-que-ser-diferente-es-lo-mejor-que-puedes-hacer-por-ti/> , (Consultado el 19/10/17).

- [2] “Ser diferente es una virtud que hay que proteger”.
<http://www.elperiodico.com/es/cartas/entre-todos/ser-diferente-una-virtud-que-hay-que-proteger/131872.shtml> , (Consultado el 20/10/17).
- [3] “7 Reasons Being Different Is A Good Thing”
<https://katiepassionfruit.com/2016/04/02/7-reasons-being-different-is-a-good-thing/> (Consultado el 20/10/17).)
- [4] “30 Frases de Ser Diferente, Único y Original”<https://www.lifeder.com/frases-de-ser-diferente/>, (Consultado 20/10/17)

DON'T STOP ME NOW



¿Cuántas veces van ya que te levantas por las mañanas y lo primero que haces es suspirar y pensar “Jo, empieza otro día de curro...”?

Podría haber hecho esa misma pregunta en primera persona del plural, pero no es el caso puesto que hace mucho tiempo que no pienso eso nada más despertarme por las mañanas. Algunos incrédulos pensarán que es imposible, que estoy exagerando. Ni mucho menos. El caso está en **buscar aquello que te motiva** y, cuando lo encuentres, darle un buen uso. Por ejemplo, yo, nada más levantarme, me pongo los cascos y me pongo un poco de música rock de los ochenta. Kiss, AC/DC, Nirvana, Metallica, Alice Cooper, Guns N Roses, Bon Jovi, Led Zepelin, The Cure. QUEEN. ¡Madre mía, Queen! Para mí, despertarme con estos grandes cada mañana es una **motivación** que no os podéis imaginar. No puedo evitarlo. Soy una melómana, hago absolutamente todo con música. Si no escuchando música rindo un 75%, con música esto sube como un cohete y soy capaz de rendir hasta un 200%, ¡por lo menos!.

Y es que la **auto motivación** es un elemento esencial para llevar a cabo las actividades del día a día. Sin embargo, motivarse a sí mismo no es tarea fácil, sobre todo cuando parece que hubiera una fuerza invisible que trata de detenernos e impedirnos lograr lo que realmente queremos en la vida.



A veces es como si estuviéramos programados para rechazar aquello que nos hace **felices** y que nos brinda realmente ese **éxito** que tanto deseamos. Pero no debemos dejar que esto pase, este tipo de cosas no pueden obstruir nuestra actitud sobre la vida, pues vivimos en un mundo maravilloso, donde, rara vez, vendrán las cosas buenas a nosotros por si solas. Tenemos que aprender a ir hacia ellas, y, en muchas ocasiones, a trabajar arduamente por ellas. ❌

Esto mismo sucede también en las empresas. Si los empleados están satisfechos con su trabajo, no sólo cumplirán con los objetivos marcados, sino que además serán más creativos y propondrán nuevas ideas y mejoras que ayudarán al funcionamiento de la empresa. No es ninguna novedad: **a mayor motivación, mayor rendimiento**. Es por eso que existe la necesidad de que la compañía incorpore programas de motivación en su estrategia de recursos humanos.

El salario y los incentivos económicos no siempre es lo más valorado por los trabajadores. Hoy en día, se tiene más en cuenta aspectos como la seguridad laboral o la flexibilidad antes que el sueldo a percibir. Además, destacan positivamente otros aspectos como: el reconocimiento por parte de los superiores, la autonomía a la hora de trabajar, la escucha activa, el fomento de un buen clima de trabajo o el compañerismo.

Existen diversos tipos de motivación. En los últimos tiempos la motivación aplicada al mundo empresarial y sus empleados va adquiriendo peso en el funcionamiento de los negocios. Se conocen tres tipos de motivación a tener en cuenta en la gestión de los recursos humanos:

- *Motivación extrínseca*. En la que lo que motiva es el beneficio obtenido como resultado del desempeño de alguna actividad. Este tipo de motivación busca un resultado satisfactorio y evitar consecuencias desagradables.
- *Motivación intrínseca*. Parte de la satisfacción que produce la conducta o tarea al ser realizada. Este tipo de motivación, que nace del propio individuo, se asienta sobre un aspecto subjetivo y otro objetivo.
- *Motivación trascendente*. En la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad.

Estos tres tipos de motivación no son excluyentes, sino que se interrelacionan. Una buena combinación de ellas, dependerá de cómo gestione sus recursos humanos una empresa y de los intereses de los propios empleados.



En definitiva, lectores míos, la motivación es la principal herramienta que todos podemos desarrollar, para que nuestra vida sea más plena y más gratificante. Recordad que el mejor elemento de motivación interna es nuestra felicidad, nuestro auto-reconocimiento, la valoración de nuestras acciones y la aceptación de nuestra forma de ser, de sentir y de actuar.

Dicho esto, os deseo a todos un buen día y os dejo por aquí una de mis canciones favoritas para empezar el día con alegría.

¡Comeos el mundo y no dejéis ni las migas! ☐

Motivación y optimismo, la mejor medicina

“Haga de cada fracaso un peldaño de la escalera que le llevará al éxito”. Es una frase pronunciada por John C. Maxwell, escritor, orador y coach especializado en el liderazgo. Pensemos por un momento en todas las situaciones negativas que nos pueden pasar en la vida. La pérdida de un ser querido, el diagnóstico de una enfermedad grave, una ruptura sentimental, perder un trabajo, etc. Son situaciones verdaderamente difíciles, que marcan nuestras vidas y que en ningún momento podemos prever. Sin embargo y a pesar de las circunstancias, como todo en la vida, tienen un lado positivo.

Si cada vez que en nuestra vida nos encontrásemos una situación parecida, no

supiéramos ver el lado positivo y salir de ella, sería imposible continuar adelante para afrontar nuevas situaciones y no solo eso, las personas que están en nuestro entorno también se verían afectadas y el mundo se nos caería encima. A pesar de ello, como somos seres sociables y nos apoyamos mutuamente, somos capaces de superar todo obstáculo que se interponga en nuestro camino. Pero para ello necesitamos motivación.

✘ El diccionario de Real Academia Española de la Lengua define el término *motivar* como *"influir en el ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo"*. Pero la motivación por sí sola no funciona, debe ir de la mano de su compañero de viaje, el optimismo. Es muy importante saber gestionar ambos aspectos ya que si alguno de los dos falla, el otro tampoco se sostiene. Y esto mismo se puede trasladar al ámbito de las empresas.

Cualquier directivo en una empresa tiene que ser capaz de gestionar, no solamente un equipo de personas, sino las circunstancias que rodean al equipo, y transmitir motivación y optimismo. Siempre habrá tareas que no gusten a todo el mundo, o proyectos que sean muy repetitivos que hasta a él mismo no le agraden. Pero en todo momento debe ser capaz de gestionar y transmitir optimismo y motivación. Aunque a veces lo más fácil es cerrarse en el despacho, dar órdenes, realizar seguimientos, echar broncas y salir puntual para no dedicar un minuto de más a la empresa. Pero entonces esa persona no es un líder, sino que se convierte en un jefe tradicional. Y convertirse en jefe genera desconfianza, desmotivación y falta de compromiso en el resto de integrantes del equipo.

En la situación opuesta, cuando tanto motivación como optimismo están presentes, junto con una buena planificación estratégica, las cosas funcionan mejor. Todo el personal de la empresa acude a su trabajo cada día con ganas de aportar lo mejor de sí mismo. Además, simplemente marcando unas directrices generales a partir de las cuales se alcancen los objetivos, todos ellos se pueden lograr. Para llevar a cabo un seguimiento efectivo, únicamente bastará con establecer reuniones periódicas, en la que los miembros del equipo muestren su progreso y en el caso de que algo no funcione, los demás miembros aportarán ideas de mejora y el director podrá redistribuir el trabajo para que todas las tareas vayan al día. A sí mismo, las decisiones tomadas por el líder serán fruto del consenso de todos los participantes de la reunión, por lo que se tomarán como propias y se generará un entorno de compromiso y responsabilidad.

En el caso de que alguno de los miembros del equipo no adquiera el compromiso general, no podrá ser partícipe del proyecto y por lo tanto no se integrará adecuadamente en el funcionamiento del equipo. Si se produce esta situación, el líder deberá escuchar los argumentos de la persona y tratar de persuadirle, siempre desde una perspectiva de comprensión y actitud positiva, para encauzar la situación. Si no lo consigue y la persona no se integra adecuadamente en el equipo, no podrá participar en el proyecto común.

✘

Otra circunstancia posible puede ser el fracaso del proyecto, en cuyo caso, el director deberá reunirse con todos los miembros del equipo para analizar

el porqué del fracaso. Esta circunstancia servirá como lección para futuros proyectos, siempre evaluando los errores cometidos desde una perspectiva positiva y manteniendo ese espíritu de motivación hacia los demás.

En conclusión, como todo en la vida, una decisión puede ser errónea, una planificación puede estar mal hecha y un proyecto puede fracasar, pero siempre se puede sacar algo de lo que aprender. Para conseguir un objetivo o alcanzar una meta, con optimismo y motivación se podrá alcanzar sin problema ninguno, y la satisfacción general del grupo será un aspecto que fortalecerá y cohesionará al equipo de trabajo, de tal forma que todos: empresa, directivos, empleados y clientes, saldrán beneficiados.