

Trabajar Contento

Publicado el Sábado 11 de Octubre de 2014 por Jaime Villagómez | Colaboradores : Coaching para la Vida

En algún punto de mi conversación con un gerente cuyo objetivo era desarrollar su liderazgo para mejorar los resultados de su área, le pregunté cuál era la tarea más importante de su puesto.



No lo pensé mucho para responder que lo más significativo de su trabajo es que su equipo esté satisfecho con lo que hace, que trabajen en armonía, e incluso me “presumió” haber conseguido que vayan en grupo por el café de la mañana, y que coman juntos.

La respuesta despertó mi interés por conocer cómo entiende su trabajo y le pregunté que prefería entre ser apreciado personalmente y ser reconocido profesionalmente por sus colaboradores. La respuesta no dejó lugar a dudas, el aprecio le era más importante y para él, un requisito para que las personas – basadas en la buena relación- “hagan lo que les pides”.

Entonces le pregunté al gerente si pensaba que la gente debía “estar contenta para trabajar” o “trabajar contenta”. Esta vez la respuesta no fue inmediata, y luego de pensarlo un poco, me miró y dijo, ¡claro! Lo que quiero es que trabajen contentos.

Entiendo que cuando te contrata una empresa, lo hace para que desempeñes una serie de actividades y cumplas metas a cambio de un salario, y que muchas compañías –buscando crear culturas productivas- se ocupan de que sus gerentes pongan objetivos retadores y alcanzables, que desarrollen al personal y le reconozcan su contribución a los resultados.

Cuando los gerentes hacen esto, las personas trabajan contentas. ¿En qué momento se entendió que debían “estar contentas” para trabajar? Que la satisfacción de los colaboradores debiera provenir de que les gusten las tareas que realiza el puesto y el ambiente de trabajo?

En posteriores conversaciones con ejecutivos de diferentes empresas, confirmé que muchos de ellos coinciden con la visión del gerente, y por tanto, buscan afanosamente que su gente esté a gusto como condición para que trabajen.

Dependiendo de dónde pones la atención, encuentras acciones y posibilidades, y entonces, si crees que tus colaboradores (o hijos) deben trabajar (o estudiar) primero y como consecuencia de eso estar bien, ganarás su compromiso y productividad; si crees que primero deben estar contentos, encontrarás que cada vez te resulta más difícil conseguir que produzcan.

jaime@idheacoaching.com
@jaimev55