

“Motivación. Valorar el esfuerzo y el trabajo bien hecho”

Es duro conocer el número de parados que tiene nuestro país y frustrante la cantidad de profesionales que se ven obligados a marcharse en busca de una mejor oportunidad laboral. Especialmente, la cantidad de jóvenes que, después de haber realizado un enorme esfuerzo en obtener una formación altamente cualificada, no se ven recompensados con una experiencia profesional o lo hacen en condiciones no equiparables a la formación recibida. La recuperación de la generación del empleo es clave para la sociedad, pero valorar la cualificación profesional, los esfuerzos realizados y el compromiso con el trabajo, resultan tan importantes como la mejora de estos índices.

La situación económica actual es insostenible. Se debe comenzar a generar empleo y evitar así la marcha de profesionales con mucha formación que, sin duda, ayudarían con su trabajo y sus ideas a crecer más rápidamente, o simplemente a crecer. Pero es importante no olvidar el reconocimiento del trabajador actual, la valoración de los esfuerzos y el compromiso con el trabajo. En caso contrario, aunque no compute en términos de desempleo, estaremos destruyendo el trabajo, disminuirémos los rendimientos de productividad, existirán trabajadores descontentos, sin ideas, personal laboral activo que pierde el ánimo en las tareas que tiene encomendadas. Esto no nos lo podemos permitir como



Víctor Andrés Martín Moreno

Ingeniero de Telecomunicación



@V_A_Martin



<http://vam-comunicaciones-ferroviarias.blogspot.com.es>

país. Activar elementos de motivación conducirá a una mayor productividad, mejor eficiencia en el trabajo, nuevas ideas, ganas de innovar y espíritu para crecer. Generar puestos de trabajo y el cuidado de los actuales, es un binomio inseparable y un reto que debemos superar con éxito para la recuperación.

Valorar el esfuerzo y el trabajo bien hecho como elemento de motivación

Son numerosos los estudios, cursos y seminarios, que analizan con exhaustividad los elementos de motivación. Según la formación, la edad, el perfil profesional, etc., existen análisis particularizados de las técnicas de motivación. Por su sencillez y aplicabilidad transversal, utilizaré la pirámide de necesidades de Maslow:

Necesidades fisiológicas	Aire, agua, alimentos, ropa, etc.
Necesidades de seguridad	Protección contra el peligro o las privaciones, necesidad de vivienda, etc.
Necesidades sociales	Amistad, pertenencia a grupos, relación, etc.
Necesidades de estima	Reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor, etc.
Necesidades de autorrealización	Realización potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.

Partiendo de la premisa de tener cubiertos los tres primeros tipos de necesidades, algo no tan fácil hoy en día desgraciadamente en muchos casos, el profesional debe sentirse motivado para que no ceje en su empeño de realizar siempre el trabajo en términos de excelencia. Reconocer personalmente su trabajo y el esfuerzo que dedica a sus tareas; permitirle un desarrollo, siempre y en la medida de lo posible, de su carrera profesional, en los términos técnicos, económicos y de responsabilidad; garantizar que despliega todo su potencial y la empleabilidad de su talento individual. Éstas, entre otras, son muchas de las claves que deben perseguirse para cuidar al trabajador actual. Tener la suerte de trabajar, desarrollar tu conocimiento en algo que te gusta y sentirte motivado y reconocido por tus tareas ayudará a que el binomio del empleo, una vez se frene y comience a recuperarse la pérdida de puestos de trabajo, sea la clave para la recuperación económica. Es difícil predecir cuándo sucederá, pero esperemos que sea pronto.

Cuenta Ajena y Cuenta Propia

Hoy en día están muy de moda términos relacionados con el emprendimiento, el trabajo por cuenta propia o iniciar tu propia andadura profesional. Vital para el crecimiento laboral es la creación de estas nuevas empresas, pero me gustaría hacer un apunte sobre este término legal, y relacionarlo con la motivación. Trabajar por cuenta "ajena" es un concepto que particularmente no me gusta. Es cierto que siendo puristas si trabajas por cuenta ajena trabajas para otra persona, pero esto no se debe extrapolar de manera rígida. Es imprescindible centrar todos los esfuerzos en que los trabajadores por cuenta ajena no tengan un sentimiento de "ajenidad". Tienen que considerar a la empresa para la que trabajan su propia empresa. De esa manera los objetivos globales de la compañía serán también los suyos y los valores serán identificados por todos los empleados.

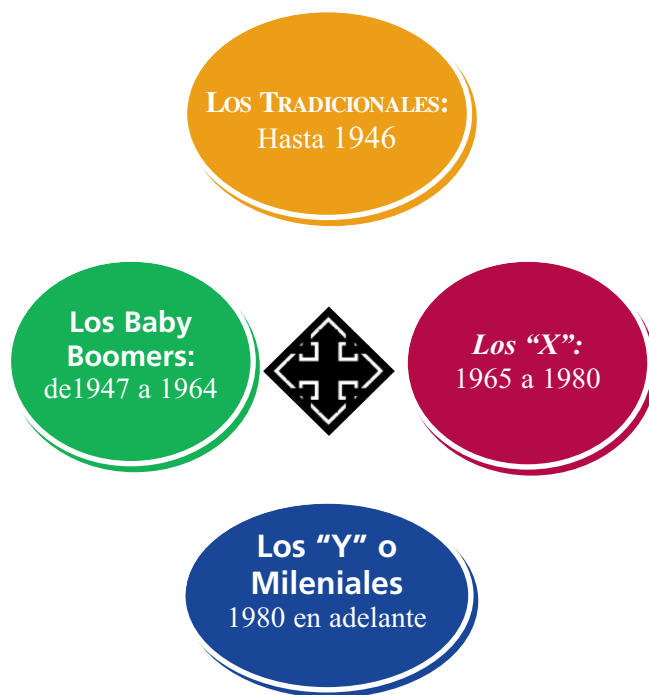
Si se consigue esto, mejorará la productividad, pues los trabajadores estarán más motivados. No verán el trabajo que desarrollan como un medio para el beneficio principal de algo "ajeno", por el que ellos reciben una remuneración económica. Los conceptos "ajeno" y "propio" persistirán como conceptos fiscales, sin embargo, no deberán transmitirse al comportamiento laboral.

Las generaciones en el trabajo

Todos hemos oído hablar de las distintas generaciones humanas que conviven en un trabajo. Su conocimiento es muy importante para analizar cómo trabaja cada una de ellas, y para saber cuáles son sus expectativas en términos profesionales. Esto es importante como herramienta de motivación, como elemento para saber unificar las distintas generaciones, y así facilitar la convivencia y la satisfacción de las necesidades de todas ellas. Existen cuatro tipos de generaciones principalmente. A modo resumen lo que caracteriza a cada generación es:

- ▶ *Los Tradicionales (hasta 1946):* Priorizan la autoridad; no quieren ser evaluados; trabajar significa para ellos ir a un lugar a trabajar; son individualistas, y capaces de anteponer el deber al placer; se han criado en un mundo no globalizado y de guerras mundiales; sus expectativas son conseguir un buen puesto, trabajar duro y tener éxito.
- ▶ *Los Baby Boomers (de 1947 a 1964):* Son competitivos y productivos; se han criado en una época de sucesos a nivel mundial (como la era hippie), con historia de rebeliones que les da un espíritu de tener que competir para alcanzar las metas y los puestos de trabajo; Tienen un estilo de competitividad en el seno de la empresa.

- ▶ *Los "X" (1965 a 1980):* Han nacido en países desarrollados; crecieron en una adolescencia de conflictos sociales y económicos (caída del muro de Berlín, crisis económica de los 80, fin de la guerra fría), por lo que son bastante independientes; les gusta cambiar de trabajo con frecuencia; no siempre son fieles a lo que les ordena la empresa y prefieren tener cierta autonomía; ven el paro como una catástrofe ya que se criaron en época de pleno empleo.
- ▶ *Los "Y" o Mileniales (1980 en adelante):* Aquí se incluye la generación "Z", del 2000 en adelante. Son expertos en tecnología y el empleo de redes sociales; quieren tener un control económico de sus vidas; les gusta mezclar trabajo y entretenimiento empleando para ello los recursos tecnológicos; viven en una época donde impera el terrorismo por lo que quieren vivir el presente al máximo, no se conforman con la estabilidad, les gusta el cambio y progresar rápido.



Lógicamente, estos son estándares de conducta y no necesariamente cada persona se corresponde con los comportamientos asociados a su generación de manera radical. Pero sí es importante conocer las características personales de cada uno y así comprender los objetivos de cada grupo, utilizarlo para interrelacionarlos y conseguir aplicar las técnicas de motivación eficientemente.

Siempre ha existido, tanto en el terreno económico como en el profesional, el concepto de "mentoría". Éste se define como una relación de desarrollo personal y profesional en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada. Asimismo, tradicionalmente se ha concebido a un mentor como una persona de mayor edad y con dilatada experiencia. Sin embargo, desde hace ya tiempo existe el término de "mentoría inversa". ¿Qué significa este término y cómo se puede aplicar?

La explicación está estrechamente relacionada con las generaciones que conviven en un entorno laboral. Típicamente las empresas están dirigidas por profesionales de las generaciones "baby boomer" y "X". Éstos últimos, si no ocupan puestos de alta dirección, sí están desempeñando funciones de responsabilidad media. Sin embargo, entre estas generaciones y la "Y" o "Milenial", que representa la mayor parte del personal técnico que acabo sus estudios hace pocos años y está comenzando su desarrollo profesional, hay una gran diferencia: el manejo y la aplicación tecnológica. Hoy en día, en un mundo tan globalizado donde la información es accesible desde y para todos los lugares, la tecnología es un medio ideal para el desarrollo formativo y profesional. Las redes sociales son un excelente medio para colaborar en tareas de trabajo, para intercambiar tu conocimiento y para establecer una red de contactos. El empleo de blogs y herramientas de *networking* resulta ideal para dar a conocer tus productos, tus estudios, tu *know-how*, y con ello, ayudarte en el desempeño de tu valor, incrementar tus ventas, obtener nuevos contactos profesionales, buscar y ofrecer oportunidades laborales,... En definitiva, es un hecho que en la actualidad, la dependencia tecnológica de las empresas y de los profesionales se encuentra altamente desarrollada.

Nuestra vida diaria también está inundada por la tecnología. ¿Quién no realiza o ha realizado alguna vez una compra por internet, consulta sus movimientos bancarios, reserva paquetes vacacionales, realiza cursos de formación en modalidad e-learning y otras tantas tareas ruti-

narias?. Está claro, la tecnología nos rodea, y su conocimiento y manejo será clave en nuestro éxito y en el crecimiento personal y profesional.

Es por ello que las empresas deberían apostar por la "mentoría inversa". La generación "Y" o "Milenial" tiene mucho que aprender de las generaciones anteriores pero, sin duda, también tienen mucho que ofrecer y que enseñar a dichos profesionales. Su afán y atracción por todo lo relacionado con la tecnología y su afán por crecer, desarrollarse y aplicar dichas aptitudes tecnológicas en todas las facetas de su vida son características lo suficientemente importantes para ser aprovechadas.

Así, muchas empresas apuestan porque profesionales de la generación "milenial" desempeñen funciones de mandos intermedios e incluso de puestos directivos. De esta forma, las habilidades técnicas y orientaciones profesionales de estos trabajadores, pueden establecer sinergias con otras generaciones. Se aprovecharán mejor las aptitudes de todos ellos y será una herramienta magnífica de motivación. Ya no se verá la condición exclusiva de ir cumpliendo años y dilatando la experiencia para ir progresando en tu carrera profesional. Estas premisas seguirán siendo muy importantes, pero también pasarán a serlo las características intrínsecas de la generación "Y". Las empresas tendrán que aprovecharlas y apostar por ellas, sacarles partido y hacerles partícipes de la toma de decisiones y responsabilidades. Y si la progresión profesional es más alcanzable, crecerá la motivación.

Un halo de optimismo

Siempre se ha dicho: época de crisis, época de oportunidades. La generación milenial es sin duda una generación preparada, que además se está formando con las experiencias internacionales que en muchos casos se ven obligados a vivir y con las estrategias de emprendimiento que otros tantos optan por desarrollar. Después de la tempestad llega la calma y en esa calma que esperemos se torne en crecimiento cuánto antes, tendremos si cabe más ganas que ahora para hacer las cosas mejor. ☺

Motivation - Recognizing effort and a job well done

This article expresses the view of a young telecoms engineer that proposes motivating recent engineering graduates by recognizing their efforts and well performed tasks in order to make the most of their highly qualified

education and training. This motivation could be implemented by offering adequate employment opportunities at home thus reducing the number of engineers that seek job offerings overseas. Including the youngest

engineers in mid-level corporate decision making bodies would bring fresh ideas and new viewpoints to the experience and know-how of such departments.