

La gestión del entusiasmo

Castrillo Ramonell, Sonsoles (Zubizarreta Consulting, S.L.)

El día 23 de abril de 2008, Lan Ekintza organizó en el Palacio Euskalduna la Jornada Empresarial "La Gestión del Entusiasmo" (el valor de tener valor para dirigir por valores).



El ponente, Salvador García, manifestó que la gestión del entusiasmo es la gestión del sentido: si algo no tiene sentido, no te puede entusiasmar. Y los que dotan de sentido a lo que hacemos, los que sirven de ejes alrededor de los cuales actuamos, son los valores.

Por tanto, son los valores los que nos pueden entusiasmar, los que nos emocionan. Se habla de Dirección por Valores como si fuera algo nuevo, hay personas que te miran con cara rara cuando lo mencionas, y sin embargo es algo que siempre ha estado ahí, simplemente no le habíamos puesto nombre.

Los valores, de un modo consciente o inconsciente, siempre están presentes en las empresas. La pregunta a formularse sería cuáles son esos valores, si son capaces de dotar de sentido a lo que hacemos y qué emociones nos provocan.

Las personas que trabajan en una empresa suelen tener claros los valores que la orientan, incluso aunque sean completamente distintos de los que están escritos y enmarcados junto a la puerta. Como dijo el ponente, la empresa es el reflejo de los valores de sus propietarios: en base a los comportamientos y actitudes que fomenten entre sus trabajadores y trabajadoras, que dependerán de lo que consideren importante y por tanto guías de actuación, podremos identificar los valores que les orientan.

Una empresa puede decir que un valor primordial es la seguridad de sus personas. Si luego esa organización no invierte en medidas de prevención de riesgos laborales, se detecta una incoherencia que es percibida por las personas que trabajan en ella y por el entorno: si se les pregunta cuáles son los valores de la empresa, la seguridad no aparecerá, o lo hará seguida de un comentario jocoso.

Parece evidente que al margen de los valores que cada organización considere importantes a la hora de marcar pautas de comportamiento, todas quieren personas comprometidas y entusiasmadas con el trabajo que hacen. Decíamos al principio que para entusiasmarnos con algo tenemos que encontrarle un sentido, así que la cuestión es cómo dotamos de sentido al trabajo.

La empresa es el reflejo de los valores de sus propietarios: en base a los comportamientos y actitudes que fomenten podremos identificar los valores que les orientan

En este punto, se distinguían tres aspectos a tener en cuenta para conseguirlo (que el ponente representa como los tres vértices de un triángulo): obviamente el **sentido utilitario** (tenemos que comer y pagar las facturas), el **sentido emocional** (queremos estar a gusto en el trabajo, con las personas que vemos todos los días y que se nos reconozca nuestra aportación) y el **sentido trascendente**, ético: sentir que lo que hacemos es importante, aporta algo a otras personas, a la sociedad. Y poder conciliarlo con otros aspectos de nuestra vida.

Desarrollando estos aspectos dotamos de sentido al trabajo, podemos entusiasmarnos y entusiasmar con él, porque no hay que olvidar que el entusiasmo es contagioso. Estoy segura que habrá quien diga en este momento que no es tan fácil, que el tipo de trabajo que se hace influye mucho en cómo llegar a poner esto de la gestión del entusiasmo en práctica, que hay dificultades propias y ajenas para llevarlo a cabo,...estoy de acuerdo. Habrá casos en los que sea más fácil que en otros. El tema es que además de repasar esta lista de dificultades y problemas, pensemos en otra de posibilidades, de aquello que podemos hacer para encontrar ese sentido y generar ese entusiasmo.

Para ir terminando, el ponente comentó 5 claves para la Gestión del Entusiasmo:

1. **Liderazgo entusiasta:** los valores son las guías, y el entusiasmo es contagioso.
2. **Confianza y libertad:** necesitamos apoyo para aprender a andar, y también que crean en nuestras posibilidades y nos suelten la mano.
3. **Sorpresa y variedad:** es importante ofrecer desde el principio variedad en el trabajo para generar entusiasmo y evitar resistencias al cambio.
4. **Posibilidad de que la gente demuestre valía y celebrarlo:** hay que dar la posibilidad de actuar y reconocer los logros.
5. **Sentido utilitario, emocional y trascendente del esfuerzo:** tenemos que dotar de sentido en estos aspectos para generar entusiasmo

Parece evidente que al margen de los valores que cada organización considere importantes a la hora de marcar pautas de comportamiento, todas quieren personas comprometidas y entusiasmadas con el trabajo que hacen

Por último, también nos daba dos recomendaciones para el exceso de entusiasmo, dos problemas que pueden surgir y su tratamiento.

¿Los problemas? Que con el entusiasmo aparezca la frustración... ¿y si no lo logro?, o que nos entusiasmemos tanto que se genere una adicción al trabajo.

¿Qué hacer frente a estos problemas? Para la frustración, saborear el camino, disfrutar del viaje; para la adicción al trabajo, diversificar las pasiones, que el sentido y el entusiasmo estén presentes en distintos ámbitos de nuestra vida.

Hasta aquí, un pequeño resumen de lo que escuché en la conferencia, o por lo menos de lo que más me llamó la atención. Sobre esto, qué duda cabe, se puede decir mucho más, y para quién le interese ampliar la información debo añadir que el ponente mencionó un libro que ha escrito en colaboración con otros autores sobre La Dirección por Valores.

Espero que este resumen haya servido para despertar vuestro interés y os anime a trabajar en la gestión del entusiasmo. Y no lo olvidéis, disfrutad del camino.

¡Buen viaje!



Castrillo Ramonell, Sonsoles
Zubizarreta Consulting, S.L.