

MÓNICA GALÁN BRAVO

28 DE OCTUBRE DE 2014

LA MOTIVACIÓN INTERCONECTADA: PADRES EJECUTIV@S E HIJOS ADOLESCENTES

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de la
Autora y Know Square S.L.

*Cuando lo creas todo perdido,
no olvides que aún te queda el futuro, tu cerebro, tu voluntad
y dos manos para cambiar tu destino.
Wernher von Braun*

PRIMERA PARTE

Como dice un proverbio swahili "Un hijo será lo que se le ha enseñado". Esta misma lección de vida también es aplicable a las personas que desempeñan puestos ejecutivos o directivos, por cuanto que todos vivimos en un camino interconectado de maestros y enseñanzas que se retroalimentan: los hijos respecto de los padres/abuelos y los empleados respecto de los jefes.

La motivación es "la causa, motivo o influencia que nos orienta en una dirección y nos mueve a actuar en armonía con ello", son "las ganas de aprender, el gusto por los desafíos". José Antonio Marina se pregunta al respecto en su libro "La educación del talento": "¿Se pueden enseñar los deseos? Para abordar la motivación no debemos fijarnos en nuestros alumnos, sino en nosotros mismos". Por tanto, se ha de prestar mucha atención, la responsabilidad que implica para quién enseña (padre/jefe), lo qué enseña, cómo lo enseña y para qué lo enseña, porque todo ello es lo que marcará la diferencia, ya que como decía Spinoza "la esencia del hombre es el deseo".

Los padres que ostentan responsabilidades ejecutivas, se enfrentan diariamente a un mismo "caballo de batalla" desde un doble frente: gestionar eficazmente la motivación de sus hijos en edad adolescente y la de las personas que conforman su equipo de trabajo. En suma, se trata de una tarea a priorizar, en la que es fundamental aprender a extrapolar a cualquier ámbito, el compendio de lecciones aprendidas o estrategias motivacionales, en aras no sólo de rentabilizar y ahorrar tiempo y esfuerzo, sino también tomar conciencia de que se está contribuyendo a crear una atmósfera positiva, que se puede y debe retroalimentarse en la medida que la hoja de ruta esté bien diseñada, porque genera infinidad de inputs tales como crecimiento personal, éxito, colaboración, entusiasmo y disfrute personal. La clave en este proceso, parafraseando a Einstein, estriba no tanto en ser más inteligente, sino en perseverar más tiempo, porque la motivación, bien gestionada desde pequeños, es siempre la antesala del triunfo, es decir, la toma de conciencia de que se ha dado lo mejor de uno mismo.

Para alcanzar el triunfo al que se refiere Einstein, el *ejecutiv@* ha de profundizar en su propio autoconocimiento, ya que el éxito de sus estrategias motivacionales, como padre y como jefe, están directamente relacionadas con su nivel de motivación y de cómo lo transmita a los demás. Dedicarse tiempo a sí mismo, a la familia, a los amigos, mostrar compromiso, disfrute y pasión por cuanto se emprenda, tener una mente abierta, mantener una escucha activa, dar libertad de acción, reconocer la valía y el esfuerzo, gestionar los cambios desde la positividad, hacer autocrítica... son señales y ejemplos de un ejecutivo padre/jefe que siempre será un referente y un valor de motivación, en sí mismo, para los demás. Natalia Gómez del Pozuelo, autora del libro "Buen padre, mejor jefe" pone de manifiesto que el peor enemigo de un buen padre o buen jefe es la soberbia, es decir, creer que todo lo hacemos bien y que no tenemos nada más que aprender; sin embargo, la capacidad que tenga cada persona de cuestionarse, de evitar la soberbia y de mejorar, es el punto de partida idóneo para progresar y obtener mejores resultados.

Vivir el presente y sentir al máximo es un lema que los padres fácilmente olvidan al dejar atrás la etapa de la adolescencia, sin embargo para abordar con eficacia la realidad adolescente, etapa vital en la que el ser humano *"nace a la sociedad"* buscando incansablemente el papel que quiere desempeñar, hay que mirarla con los ojos de la integralidad, del todo, porque no se trata sólo de un mero producto adolescente, sino también del producto de sus adultos. La adolescencia es una *"etapa que importa"*, una etapa que debiera ilustrar cuánto aprenden los jóvenes y cuánto les motivan, como ejemplo y referente, las personas que les rodean. Lecciones aprendidas y adultos referenciales, han sido siempre los compañeros de viaje de los adolescentes a lo largo de la historia y, por ende, sus principales motores motivacionales. Gracias al desbordante talento y creatividad que desplegaron en esa etapa muchos de ellos, hoy podemos seguir enriqueciéndonos y disfrutando de sus genialidades, porque *"talento y originalidad son aspectos siempre propios de la juventud, y el ser humano creativo es irremediamente juvenil"*, y como dijo Rousseau: *"Despertad en el niño el deseo de saber, y ya no tendréis que preocuparos de nada más"*.

SEGUNDA PARTE

Descubrir y explorar, son características intrínsecas y enriquecedoras de la adolescencia, y como tales debieran ser útilmente recuperadas por la memoria y el sentir de cuantos desempeñan cargos directivos a la hora de ejercer de padres y de jefes, porque descubriendo y explorando de cerca a las personas se puede extraer y aflorar lo mejor de cada una en cada momento, incluso aquello que les es todavía desconocido. En ese sentido, tanto en la travesía de la adolescencia como en la del empleado, el padre/jefe tendría que adoptar el rol de Coach, acompañándoles, guiándoles, enseñándoles el significado de cada uno de los vericuetos del camino y compartiendo con ellos el descubrimiento de sus talentos, de sus capacidades y de su brillo. Aplicar las palabras de Platón, es una buena recomendación: *"el fin de la educación es enseñar a desear lo deseable, es decir, educar la motivación"*.

Como padre y jefe, todo *ejecutiv@* debiera educar y motivar a partir de la emoción, porque como dijo Ortega y Gasset *"es triste hacer por deber lo que se podría hacer por entusiasmo"*. El factor que realmente decide si hay o no motivación es que algo guste o no, factor que a su vez es el que impulsa la voluntad y el interés. En esta línea, es muy ilustradora la película "Entre maestros", un documental que describe la historia de un grupo de adolescentes que, desmotivados por su educación, se someten voluntariamente a la experiencia de encontrarse a sí mismos, bajo el proyecto "Educar empoderando", llevado a cabo por un profesor de matemáticas y física. El camino que se propone es el del autoconocimiento, con el objetivo de que *"los papeles de víctima pierdan su sentido, dejando espacio a actitudes que permitan expresar la creatividad y los dones"*. *"Para lograr andar ese camino, la mirada del educador debe ser lo suficientemente penetrante como para poder ver a sus hijos o alumnos como astros con luz propia, y no meros satélites de sus vidas"*.

A partir de todas las consideraciones anteriores, un primer paso en la Hoja de Ruta de un *ejecutiv@* tendría que contemplar un elevado conocimiento de su propio *"universo"*, es decir, identificar y conocer a fondo a las personas que ha de motivar. Con información de valor sobre él mism@, sus hijos y sus empleados/equipo, estarán en disposición de aprovechar sinergias y extrapolar estrategias motivacionales a diferentes ámbitos. Dicha información de valor ha de reunir hábitos, conductas, vida familiar..., que permita trazar un perfil real de su personalidad, que nos muestre todas sus fortalezas, sus áreas de mejora y sus necesidades. Una vez se haya configurado cada perfil, se podrá elegir el tipo de estímulo más adecuado para promover o mantener la motivación de cada persona, si bien la garantía de una acción eficaz resultará del seguimiento individual y directo del proceso.

Los adolescentes no saben realmente lo que son, ni tampoco en lo que pueden llegar a convertirse, de ahí que oscilen simultánea y velozmente entre “*dos Mundos: El querer Ser y el querer llegar a Ser*”. Hoy, más que nunca, es necesario observar a la adolescencia, a la generación "Y" desde una perspectiva integral, porque los adolescentes de hoy forman parte de una realidad diversa y multicultural. Vivimos inmersos en un continuo proceso de toma de conciencia de profundos cambios estructurales, conceptuales, de valores, de actitudes y de comportamientos, como bien explica Zygmunt Bauman en su obra “*Tiempos Líquidos*”, que hemos de gestionar eficazmente para educar a los adolescentes en el cambio positivo, en aras de ayudarles y acompañarles en sus nuevos retos, con los recursos y herramientas necesarias, porque lo que los modos que dispongamos para incorporar en la sociedad a las nuevas generaciones de adolescentes, tendrán reflejo en sus identidades y comportamientos. Los empleados/equipo de todo ejecutivo, también forman parte de esa misma realidad diversa y multicultural y son ciudadanos de los ‘*tiempos líquidos*’, de ahí que el observarles con los mismos ojos de un padre, descubriendo lo que quieren Ser y lo que quieren llegar a Ser, siempre reportará al ejecutivo información de valor y, por ende, le permitirá identificar las estrategias más adecuadas para abordar eficazmente su motivación.

TERCERA PARTE

En el proceso de motivación adolescente, el doctor Fonseca considera que la generación "X" se enfrenta al reto de aprender a negociar con la de la generación "Y", es decir, “*reconocer que ante nosotros tenemos una generación con más conocimientos*”, por cuanto que se trata de jóvenes que han desarrollado más el hemisferio derecho del cerebro, más concentrado en lo creativo, mientras que la generación "X" ha sido educada en el desarrollo del hemisferio izquierdo del cerebro, más concentrado en la lógica. De ahí la necesidad de utilizar estrategias que vayan dirigidas a estimular el hemisferio derecho, como condición *sine qua non* para que utilicen también el lado izquierdo del cerebro, en suma, hay que hablarles en el lenguaje que ellos entienden. Hablarles en su lenguaje, implica conocer qué tipo de lenguaje utilizan los adolescentes. Marc Prensky denominó a estas generaciones nativos digitales, frente a los inmigrantes digitales. La estrecha colaboración entre ambas generaciones, enriquece y engrandece a todo *ejecutiv@* y, además, le convierte en una persona más aperturista y solícita con sus empleados.

De los tres elementos que integran la motivación -el deseo, el objetivo y las variables cooperadoras-, la ecuación que todo *ejecutiv@* padre/jefe podría llevar a la práctica es la que plantea José Antonio Marina: Motivación (fuerza de tendencia) = deseo + valor del objetivo + variables cooperadoras:

- El objetivo constituye la solución para despertar o suscitar un deseo;
- Desde el nacimiento estamos provistos de un repertorio necesidades que se experimentan como deseos, por tanto, cada vez que queramos que un adolescente se interese por algo, tendremos que enlazarlo con alguno de los tres deseos básicos o "deseos de fábrica", cuya armoniosa satisfacción produce la felicidad: Disfrutar, Crear, Afectividad.
- Por su parte, las variables cooperadoras son los sentimientos y emociones que, integrados en nuestro sistema, potencian o debilitan nuestro ánimo para obrar. José Antonio Marina alude a Mark Twain, como buen ejemplo de "*variables cooperadoras*", quien afirma que "*el trabajo consiste en cualquier cosa que alguien se encuentra obligado a hacer y que el juego consiste en cualquier cosa que alguien no está obligado a hacer*".

Por tanto, para lograr una meta, todo *ejecutiv@* ha de procurar que sus hijos y empleados se “enamoren del objetivo”, porque el éxito implica tal *“grado de tenacidad y pasión que sólo el amor por el objetivo puede conseguir”*.

En el último cuarto de siglo, principalmente en Estados Unidos, cuando algunos investigadores - Search Institute, John C. Coleman o Martin Seligman que fue el precursor de la Psicología Positiva-, contribuyen a trasladar una imagen normalizada de los adolescentes, es decir, un modelo focalizado en el desarrollo positivo y en la competencia, situando para ello en primera línea las competencias, los recursos/activos -personales, familiares, escolares o comunitarios- configuradores e integradores de un desarrollo saludable. En consecuencia, se trata de un modelo, *Positive Youth Development*, centrado en el bienestar, que incluye en el concepto de salud las habilidades, conductas y competencias que conducen al éxito en la vida social, académica y profesional -Benson, Mannes, Pittman, Ferber-. Para que este proceso de desarrollo sea verdaderamente positivo, es fundamental que exista comunicación y confianza entre padres e hijos, porque cuando los jóvenes manifiestan con malas formas pensamientos, emociones y necesidades, en ocasiones puede ser una alerta de déficit de atención e interés hacia ellos.

En conclusión, todo *ejecutiv@* padre/jefe, debería impulsar el cambio como valor, tomar conciencia de la necesidad de adaptarse al entorno y mirar la realidad con ojos futuristas, porque todo ello es muestra de voluntad de superación, de mejorar. Un adolescente, en casa o en la escuela, debería convertirse en una maravillosa aventura para educarles, ayudarles a construirse a sí mismos y acompañarles a diseñar su “mochila” de herramientas, porque un adolescente es como un *“Ferrari sin frenos”*, en el que tanto los padres como los docentes tienen la obligación de ponerle los frenos e indicarle el camino.

© Mónica Galán Bravo
© Know Square S.L.