



knowsquare .

FRANCISCO RODRÍGUEZ MÁRQUEZ

5 DE ABRIL DE 2015

DE LA MOQUETA A LA TRINCHERA

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor
y Know Square S.L.

Esta "reflexión" se la dedico con todo mi cariño a uno de los mejores jefes que he tenido en mi vida; D. Miguel Reig Mediavilla, tristemente fallecido y que fue mi Coronel en la Brigada Paracaidista cuando yo era un joven e ilusionado Capitán. Él siempre me decía: "**No te equivoques; la gente prefiere estar en la moqueta, porque en la trinchera hace un frío y un calor de narices**".

Como podéis apreciar, desde el año 1979 en que salí de la AGM (Academia General Militar) como Teniente de Infantería hasta el año 1992 en que decidí de forma voluntaria pasar a la situación de Reserva, mi actividad profesional se centró en "mandar" y "bajarme de los aviones en marcha"; y es algo que tengo que agradecer enormemente a la institución militar, ya que experimenté en primera persona eso que ahora se llama "liderazgo en valores" y que tan de moda está en nuestra sociedad del siglo XXI.

A partir del año 92, y tras mi paso por el Instituto de Empresa, se me abrió una "nueva vida" en el mundo de la formación/consultoría en habilidades para mandos intermedios y directivos de Organizaciones y Empresas de todo tipo y tamaño.

Ahora que celebramos los 20 años en nuestra "microempresa", puedo decir sin miedo a equivocarme que la frase de mi Coronel sigue siendo una realidad y que en la mayoría de las grandes empresas y en las no tan grandes que sigo visitando, la brecha entre la "moqueta" y la "trinchera" sigue estando ahí. Uno de los motivos que me explicaba mi Coronel, hace más de una veintena de años, sigue estando presente y es ni más ni menos que "el refugio tras los ordenadores y las nuevas tecnologías", hace a veces caso omiso a que la diferenciación en las Organizaciones viene dada por la "calidad humana", sin que esto quiera decir que la tecnología no facilite la competitividad. La triste realidad es que casi siempre hay cosas que hacer en el ordenador, que nos impiden acercarnos a la "trinchera", donde como he dicho antes el frío y el calor son rigurosos.

Por otra parte, el paso de la motivación 2.0 a la 3.0 está siendo francamente lenta y en muchos casos seguimos con el palo, la zanahoria y el exceso de control, cuando sabemos que sin la implicación y el compromiso de las personas que componen nuestros equipos, poco tenemos que hacer en esta "sociedad del cambio permanente" que nos toca vivir. Durante los cinco últimos años por decir una cifra, he participado en programas de **TRANS**-FORMACIÓN (formación para el cambio) del liderazgo en muchas Empresas, que como a la mayoría de los españoles nos está tocando vivir en primera persona una situación "apasionantemente difícil". Digo esto en primer lugar con un gran respeto hacia las muchas personas que están sufriendo, pero también porque creo que muchos de los retos que vamos a tener que superar sí o sí, nos están ayudando a desarrollarnos enormemente como personas y como equipos humanos componentes de nuestra Empresa/Organización (el que la tenga).

A pesar del tiempo pasado, me sigue sorprendiendo que al margen de la remuneración económica lógica y no "oportunistamente a la baja", basada en la idea de que "hay mucha gente en el paro y por eso te pago poco"; las personas le siguen demandando a "la Dirección" en cuanto a motivación se refiere, cosas como las que os expongo a continuación y extraídas de mis últimos trabajos:

- Que me reconozcan mi trabajo.
- Que muestren interés por lo que hacemos.
- Que me dediquen más tiempo.
- Que fomenten la participación, la colaboración y la escucha.
- Que nos ayuden cuando hay problemas.

- Que nos formen y nos ayuden a formar a nuestros equipos.
- Que nos proporcionen visión.
- Que sean transparentes de verdad, etc.

Lo más interesante e ilusionante de mi trabajo es precisamente la posibilidad que se me abre de cerrar la brecha entre moqueta y trinchera, ya que cada programa de **TRANS**-FORMACION finaliza con un Plan de Acción tanto individual (carta a uno mismo), como de equipo que revisamos cada mes y al que vamos añadiendo y quitando elementos a medida que vamos avanzando; pero es curioso que al abordarlos, se cumplen los principios de la motivación 3.0 y se ponen en marcha teniendo en cuenta que han de estar basados en:

- **Amar y ser amado.**- Como nos indica Mario Alonso Puig en su libro "Madera de líder". A todos nos gusta que nos traten con respeto y cariño.
- **Sentirse valorado.**-También Mario nos habla de este principio como inherente a nuestra naturaleza y es algo que comparto al cien por cien con él.
- **Proporcionar autonomía y libertad reales.**- Se trata de "promover el descubrimiento" más que marcar objetivos y controlar. Nos gusta trabajar con libertad y ser artífices de nuevos proyectos.
- **Propiciar la "Maestría".**- A las personas que componemos las Empresas nos gusta "estar formados" y hoy día este desarrollo personal y profesional, se ha de hacer desde todos los puntos de vista, con todos los medios a nuestro alcance y de forma permanente.
- **Generar creencia en la "Trascendencia".**- Las personas que componen nuestros equipos han de creer realmente que la labor que realizan TODOS por mínima que parezca, es realmente trascendente para la consecución del objetivo común.
- **Proporcionar visión y transparencia.**- Para que las personas nos impliquemos hemos de estar informados y se nos ha de proporcionar visión. Yo utilizo en mis sesiones de trabajo una frase sencilla, pero creo que refleja este principio "*No es lo mismo hacer paredes, que poner ladrillos*". Si sabemos qué se espera de nosotros, podemos dar mucho más de nosotros mismos para alcanzar el objetivo común...

Seguro que no son todos los "pilares" de la motivación 3.0, pero son algunos de los que utilizo con frecuencia y éxito.

Por último y desde mi más profunda humildad, he de mostrar mi agradecimiento al Ejército que como "Escuela de formación en valores" es realmente una institución ejemplar y a veces poco conocida, y a todas las Organizaciones que a lo largo de los últimos 25 años me han permitido actuar como "FACILITADOR del cambio" en cuantos programas de **TRANS**-FORMACIÓN hemos implantado, para que la brecha entre la moqueta y la trinchera se vaya estrechando cada vez más y se produzca el deseado alineamiento entre los "servicios centrales" y la "operativa" o entre la "Dirección" y sus "Colaboradores" (para PYMES); entendiendo que el esfuerzo ha de hacerse desde todas las partes y con la implicación y el compromiso de TODOS si queremos llegar a buen puerto.

© Francisco Rodríguez Márquez

© Know Square S.L.