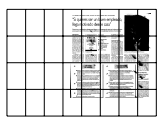
 Nacional Economía Diaria	Tirada: 75.243 Difusión: 46.736 (O.J.D) Audiencia: 163.576 (E.G.M) 13/12/2006	Sección: - Espacio (Cm_2): 735 Ocupación (%): 84% Valor (€): 5.741,69 Valor Pág. (€): 6.800,00 Página: 19	
			Imagen: Si

LA TEORÍA DE JOAN ELÍAS, AUTOR DE 'EN BUSCA DEL LOVEWORK'

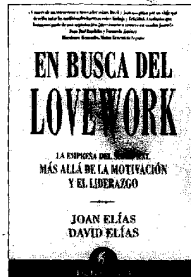
“Si quieres ser un buen empleado, llega motivado desde casa”

Directivos y trabajadores tienen que llegar a un compromiso para ser independientes, preocuparse por sí mismos y responsabilizarse de sus planteamientos emocionales.

SERGIO SAIZ, Madrid

¿Por qué a un directivo le cuesta tanto motivar a un empleado que ya no tiene ilusión por su trabajo? Para Joan Elías, coautor junto a su hermano David Elías del libro *En busca del Lovework*, el planteamiento de esta pregunta es erróneo, ya que, en su opinión, es el empleado el que tiene que venir motivado de su casa y el directivo debe centrarse más en la gestión del negocio y limitarse a no desmotivar a su personal.

En opinión de Elías, hay que dejar que “la gente sea autónoma y se preocupe de sí misma”. De esta forma, se pone al mismo nivel a los recursos humanos de cualquier compañía. “Si quieres



Portada de la obra.

'En busca del Lovework'

- Autores: Joan Elías y David Elías.
- Páginas: 124.
- Editorial: Empresa activa.
- Subtítulo: *La empresa del siglo XXI, más allá de la motivación y el liderazgo.*
- Precio: 7,75 euros.

ser un buen empleado y ser respetado, tienes que llegar motivado de casa”. Por su parte, el directivo se tiene que comprometerse a no motivar. Lejos de lo que pueda parecer, Elías aclara que

esta actitud en ningún caso ha de ser pasiva, sino activa, ya que el ejecutivo tiene que poner todos los medios a su alcance para mantener esa ilusión, y, a la vez motivarse a sí mismo, como el resto de

la plantilla. De esta forma, “todos se hacen responsables de sus planteamientos emocionales”.

Una promesa de futuro
Según Elías, tanto el jefe como el empleado han de alcanzar un compromiso en el que queden establecidas las nuevas reglas del juego. Cada uno tiene cinco obligaciones que cumplir. Por un lado, el directivo tiene que respetar a las personas, mantener un control científico, comunicar adecuadamente, tener coherencia estratégica y no desmotivar.

Por su parte, el empleado, además de venir motivado de casa, tiene que aceptar nuevos proyectos, rendir cuentas de su trabajo, com-



Joan Elías, coautor de 'En busca del Lovework', Elena Ramón

partir la información y aprender a pensar en grupo. Joan Elías ha actualizado el concepto *lovework* para ajustarse a esta situación ideal en las empresas. Sin embargo, reconoce que este compro-

miso entre directivo y empleado es “una promesa compartida de futuro”, que se materializará cuando “abandonemos los esquemas mentales actuales”, herencia de la revolución indus-

trianza. En opinión, ya ha llegado el momento de dar un paso más en la evolución de la historia empresarial, ya que “el éxito es el camino que uno hace cada día”, porque no se puede vivir del rédito

LOS DEBERES DEL DIRECTIVO

- Respeto a la persona. Un ejecutivo ha de ser consciente de que sus derechos no son superiores a los del empleado y que la plantilla no es de su propiedad, por lo que no tiene ningún tipo de poder sobre ellos.
- Control científico. La objetividad en el trato con los trabajadores es esencial. Un directivo no puede tratar a un empleado en función de si le cae bien o mal. Lo que tiene que hacer es mantener un seguimiento para evaluarle y orientarle en su práctica diaria.
- Comunicación. Mantener canales de información continua es esencial para que los trabajadores desempeñen su labor con eficiencia. Saber hacia dónde van dirigidos sus esfuerzos es una forma de mantener motivado al personal para que no crean que sus aportaciones caen en saco roto.
- Coherencia estratégica en la toma de decisiones. Uno de los principales errores del directivo es que cambie de opinión con cierta frecuencia. Por eso, es recomendable mantener una misma línea de pensamiento y reconocer sin miedo cuándo uno se ha equivocado, pero nunca tomar decisiones sin rumbo fijo e ir improvisando sobre la marcha.
- El hecho de no desmotivar a la persona motiva.

Y LOS COMPROMISOS DEL EMPLEADO

- Venir motivado de casa. Cuando alguien acepta un trabajo, se compromete a llegar cada día a la oficina con ilusión, siempre que la empresa y el directivo mantengan sus compromisos y favorezcan un entorno laboral estable.
- Aceptar nuevos proyectos. Un empleado ha de ser consciente de que no siempre puede tener las mismas funciones, sino que tiene que ser capaz de aceptar nuevos proyectos que supongan un reto profesional y que, a su vez, le ayudarán a promocionarse en la empresa.
- Rendir cuentas. El trabajador tiene que estar preparado para que su jefe le exija no sólo que conozca sus funciones, sino que las sepa desarrollar con el máximo grado de eficacia.
- Traspasar conocimiento. Nadie es indispensable en una empresa. Por eso, todos los empleados tienen que compartir sus conocimientos con sus compañeros. La diferencia de cada trabajador se encuentra en su talento, y en su actitud, no en su información.
- Ayudar a pensar al otro. Hoy en día, todos los empleados disponen de una amplia formación en su currículum. Sin embargo, estos conocimientos no sirven si no se ponen a disposición de un grupo para trabajar y aprender a pensar en equipo.

Hay que dejar los esquemas mentales de la revolución industrial para alcanzar el 'lovework'

logrado en una única vez. Para llegar al *lovework*, el papel de la empresa es fundamental, ya que ésta tiene que comprometerse tanto con el directivo como con el empleado. Por eso, es necesario que la compañía establezca mecanismos de compensación paralelos al sueldo, que apueste por facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar o que fomente la innovación y la creatividad entre sus empleados.