

Ley del Operador Inmobiliario

Un reclamo de larga data que mejorará la industria



Ximena Pardiñas
Cumplimiento,
compromiso
y liderazgo

Calisto & Correa
Antilavado:
impacto en
sector inmueble

Conversatorio
Algo de mueve
en el planeta
inmobiliario

Escenario argentino
El Efecto Milei
incide en el Real
Estate



¿Cumplimiento o compromiso?

“Lo que pasa es que la gente no se compromete”. Esta frase ¿es correcta? o ¿es una excusa por falta de liderazgo?

En nuestro taller “Los 4 trabajos del líder” ayudamos a las personas que tienen gente a su cargo a

desarrollar habilidades de liderazgo y a que puedan desarrollarse y desarrollar a otros a su máximo potencial.

En las sesiones reflexionamos acerca de lo que debería hacer un líder para lograr la satisfacción y el compromiso de las personas.

En uno de estos talleres, un participante preguntó: “¿Cómo me doy cuenta si una persona está comprometida?”

Concluimos que cuando las personas están comprometidas y satisfechas dan lo mejor de sí, ayudan a generar un excelente lugar para trabajar y esto ayuda a

lograr resultados extraordinarios.

Luego intercambiamos opiniones acerca de la importancia de lograr ese compromiso y también esa motivación en las personas.

Parecía evidente. Una persona comprometida es diferente a una persona que solamente cumple y esto se puede observar claramente.

Así que, como respuesta a la pregunta del participante, hicimos una lista de dos columnas: una con los comportamientos que pueden observarse en las personas comprometidas y, otra con los comportamientos de las personas que cumplen.



Ximena Pardiñas
Socia de Xn y Directora de Academia

Cumplir es:

- Hacer las cosas cuando a uno se lo piden
- Hacer las cosas exactamente como a uno se lo piden
- Hacerlo sin convencimiento
- Hacerlo aunque no funcione

Comprometerse es:

- Hacerlo porque se está convencido de que tiene que hacerse
- Buscar la manera de hacerlo mejor
- Explorar alternativas
- Hacer todo lo posible para que funcione

Incluso conversamos de que el compromiso no solo se puede observar. También se puede “medir”.

El compromiso de las personas se mide a través de encuestas, en las que se hacen preguntas clave como: ¿Estoy orgulloso de trabajar aquí? ¿Estoy muy satisfecho de trabajar aquí? ¿Le recomendaría a un amigo este lugar como un excelente lugar para trabajar? ¿Me quedaría en esta organización varios años más?

Pero otro participante preguntó: “¿Y cómo logramos generar el compromiso de una persona?”

Ahí estaba la magia del asunto. ¿Cómo lograr el compromiso de las personas?

Para eso compartimos la matriz de “Flow” de Mihály Csíkszentmihályi. En su libro, este psicólogo húngaro, describe la psicología del compromiso. Y muestra una herramienta muy clara y práctica para trabajar en desarrollar el compromiso de las personas.

La matriz se estructura en base a 2 ejes: el de los desafíos y el de las competencias. Y nos demuestra que cuando una persona está en un estado de máxima satisfacción y compromiso, o en estado de “flow” como lo define él, tiene estas dos variables muy altas.

Es decir: cuenta con grandes desafíos y ha desarrollado competencias para acompañar esos desafíos.

Eso me hizo pensar en algún momento de mi vida en el que hubiera alcanzado ese estado de “flow”. Y compartí con los participantes mi experiencia del día en el que se había inaugurado la obra del aeropuerto de Montevideo en donde yo había sido jefe de obra. Recordé los nervios, in-

certidumbre y miedos que tenía cuando asumí el rol. Recordé los grandes desafíos que habíamos superado y la cantidad de cosas que habíamos aprendido.

Esa noche, durante la inauguración, sentía todo “fluir”. Recordé que los días previos pasaron “volando”, estábamos todos disfrutando de esos momentos, concentrados en lo que estábamos haciendo, casi olvidando lo que pasaba fuera de la obra. Comprometidos con lo que estábamos haciendo y orgullosos de los resultados. Habíamos alcanzado esa sensación de disfrute y motivación máxima.

Para lograr el compromiso de las personas debemos aumentar sus desafíos y desarrollar sus competencias.

“Interesante”, dijo el participante, así que para lograr el compromiso de las personas podemos mover dos palancas: aumentar sus desafíos y desarrollar sus competencias.

“Así es”, le respondí. El compromiso se puede generar, y la forma de hacerlo es asegurándonos de que cada persona de nuestro equipo tenga desafíos altos en iniciativas que los motiven y apoyarlos para que puedan desarrollar sus competencias. ■

